

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа № 13 И.А. Анкудинова города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета

_____ Е.С. Салдаткина

«01» ____ 04 ____ 2021 __ г

УТВЕРЖДЕНО

приказом №_69/1-од_от_01.04.2021

директор ГБОУ ООШ № 13

г.Новокуйбышевска

_____ Н.Г. Дынина

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

_____ Г.И.Савикова

«01» ____ 04 ____ 2021 __ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат работникам

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
основной общеобразовательной школы № 13 имени И.А. Анкудинова
города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее-Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №13 имени И.А. Анкудинова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее-Учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Учреждении.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором Учреждения.
- 1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:
Оплата труда (равнозначно – заработная плата) работника Учреждения – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
Выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в Учреждении.
- 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых работа в Учреждении является основным местом, за исключением директора Учреждения.
Действие настоящего Положения не распространяется на работников Учреждения, работающих по совместительству и на гражданско правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.
- 1.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное время.
- 1.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:
 - стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.8. Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурных подразделений, могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- перевод работника на другую должность (профессию).

1.9. Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам Учреждения, составляет один год. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.10 Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения

2.1. Работникам Учреждения могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить периодический или разовый характер.

2.3. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда;
- в) премии.

2.4. Стимулирующий фонд Учреждения составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения и распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в размере 60 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты за интенсивность труда в размере 37% от стимулирующего фонда;
- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда.

В свою очередь совокупный объем денежных средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность

труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, распределяется следующим образом_

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения в размере не более 60%;

- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Учреждения в размере не более 25%;

- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательным работникам

Учреждения в размере не более 5%;

- на стимулирующие выплаты обслуживающим работникам

Учреждения в размере не более 10%.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.5.1. Работникам Учреждения могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.5.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.5.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Учреждения, устанавливается приложением №1 к настоящему Положению.

2.5.4. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

2.5.5. Размер стимулирующей выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается, устанавливается два раза в год (в январе и в сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A=B*V$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

B – количество баллов конкретного работника Учреждения, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

V – стоимость одного балла, устанавливаемая два раза в год (в январе и в сентябре) на основании приказа директора в следующем порядке:

$$V=D/\Gamma$$

где:

В – стоимость одного балла;

Г – суммарное количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения по результатам оценки эффективности их деятельности в отчетном году;

Д – фактический показатель стимулирующего фонда Учреждения в денежном выражении, делимый между категориями работников Учреждения в порядке, предусмотренном пунктом 2.4 настоящего Положения.

2.6. Выплаты работникам Учреждения за интенсивность труда из стимулирующего фонда Учреждения

2.6.1 Работникам Учреждения могут назначаться выплаты за интенсивность труда из стимулирующего фонда Учреждения.

2.6.2. Выплаты за интенсивность труда носят разовый характер и назначаются сроком на один месяц.

2.6.3. Выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную работу.

2.6.4. Основание для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителя директора Учреждения с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

2.6.5. Размер каждой выплаты за интенсивность труда максимальным пределом не ограничивается.

2.7. Премии

2.7.1. В случае образования экономии фонда оплаты Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на выплату премий и материальной помощи работникам Учреждения.

2.7.2. Премия работникам Учреждения носит разовый характер.

2.7.3. Перечень работников, сроки выплаты и конкретные размеры премий устанавливаются приказом директора Учреждения. В приказах указываются конкретные основания, по которым работникам выплачивается премия.

2.7.4. Премирование работников осуществляется по итогам работы за месяц, исходя из результатов деятельности каждого работника, и максимальными размерами не ограничивается.

2.7.5. Основания, по которым работникам выплачивается премия:

- образцовое и досрочное выполнение заданий руководства;
- внедрение новых форм и методов в работе;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей временно отсутствующего работника
- личный вклад в обеспечение высокой результативности работы учреждения;
- активная и творческая реализация должностных обязанностей, заданий и поручений;

- проявление личной инициативы и высокопрофессионального подхода к разработке и осуществлению приоритетных и перспективных задач в деятельности учреждения
- высокий личный вклад в освоении прогрессивного опыта и передовой практики работы,
- праздничные даты: Новый год, 23 февраля, 8 марта, день Учителя,
- юбилейные даты: дни рождения работников при исполнении им 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет

3. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

- 3.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения один раз в год (в январе) на период с 01 января по 31 декабря.
- 3.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников за календарный год, предшествующий периоду назначения этих стимулирующих выплат.
- 3.3. Все работники Учреждения, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, не позднее 17 января обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности. Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Учреждения в виде портфолио по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.
- 3.4. В Учреждении образуется экспертная комиссия по оценке эффективности. Количественный состав должен быть не менее 5 человек. Руководитель входит в состав Экспертной комиссии по оценке эффективности по должности. В состав комиссии также входят заместитель директора по УВР, председатель профсоюзного комитета Учреждения. В состав Экспертной комиссии по оценке эффективности могут входить члены методического совета или педагогические работники, из числа самых опытных, не менее 2-х человек. Персональный состав экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора Учреждения.
- 3.5. Экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников Учреждения, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 20 января предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;
- аналитическую информацию об эффективности деятельности каждого работника, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

3.6. Не позднее 25 января директор Учреждения ставит вопрос о необходимости проведения заседания Управляющего совета Учреждения и формулирует повестку этого заседания, с учетом рассмотрения вопроса о стимулирующих выплатах работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.7. Управляющий совет Учреждения в установленный день рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию об эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы.

Решения Управляющего совета Учреждения принимаются в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения.

В течении трех рабочих дней со дня подписания протокола, председатель Управляющего совета Учреждения предоставляет один экземпляр протокола директору Учреждения.

3.8. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения три раза в год не позднее 30 января издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

КРИТЕРИИ

позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения

(на основании Приказа министерства образования и науки Самарской области № 381/1-од от 30.09.2015г. О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области № 29-од от 19.02.2009 года)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период	Баллы	Предоставляемые документ
1.Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся Наличие – 0 б. Отсутствие – 2б. Снижение численности – 1б.	год		Отчет АСУ РСО
	1.2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Год		
	1.3.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету Отсутствие неуспевающих выпускников – 10б Их доля ниже среднего значения по муниципалитету – 5б.	Год		Результаты ГИА
	1.4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Год		
	1.5.Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты 3б.; позитивная динамика в результатах обучающихся 2б)	Год		Результаты ВПР
	1.6.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень – 1б • территориальный уровень – 2б. 	Год		Копии протоколов и грамот

	<ul style="list-style-type: none"> • областной уровень – 3б. <p>другие (более высокие уровни) –4б</p> <p>1.7.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень – 1б • территориальный уровень – 2б. • областной уровень – 3б. <p>другие (более высокие уровни) –4б</p>			
	<p>1.8.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень – 1б • территориальный уровень – 2б. • областной уровень – 3б. <p>другие (более высокие уровни) –4б</p>	Год		Копии протоколов и грамот
	<p>1.9.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников</p> <p>1) заполнение индивидуальных карт на обучающихся</p> <p>2) подтверждение результатов срезowymi работами администрации 3б.</p>	Год		Индивидуальные карты ребенка
	<p>1.10.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках 1б</p>	Год		
	<p>1.11.Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков 1б</p>	Год		Отчет АСУ РСО
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	<p>2.1.Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень: <p>1-3 место – соответственно 5,3,2 б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • территориальный уровень: <p>1-3 место – соответственно 6,4,3 б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень: <p>1-3 место – соответственно 8,6,5 б.</p> <p>участие – 3б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • всероссийский уровень: <p>1-3 место – соответственно 8,6,5 б.</p> <p>участие – 4б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • международный уровень: <p>1-3 место – соответственно 10,9,8 б.</p> <p>участие – 5б.</p>	Год		Копии протоколов и грамот
	<p>2.2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и</p>	Год		Копии протоколов и грамот

<p>количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень: <p>1-3 место – соответственно 5,3,2 б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • территориальный уровень: <p>1-3 место – соответственно 6,4,3 б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень: <p>1-3 место – соответственно 8,6,5 б. участие – 3б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • всероссийский уровень: <p>1-3 место – соответственно 8,6,5 б. участие – 4б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • международный уровень: <p>1-3 место – соответственно 10,9,8 б. участие – 5б.</p>			
<p>2.3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень: <p>1-3 место – соответственно 5,3,2 б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • территориальный уровень: <p>1-3 место – соответственно 6,4,3 б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень: <p>1-3 место – соответственно 8,6,5 б. участие – 3б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • всероссийский уровень: <p>1-3 место – соответственно 8,6,5 б. участие – 4б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • международный уровень: <p>1-3 место – соответственно 10,9,8 б. участие – 5б.</p>	<p>Год</p>		<p>Копии протоколов и грамот</p>
<p>2.4 Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника</p>	<p>Год</p>	<p>5</p>	<p>Копии протоколов и грамот</p>
<p>2.5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень – 2б • межмуниципальный уровень – 3б. • территориальный уровень – 4б. • областной уровень – 5б. <p>другие (более высокие уровни) – 7б</p>	<p>Год</p>	<p>1</p>	<p>Сертификат о публикации Копия материалов СМИ</p>
<p>2.6. Поддержка Российского движения школьников (РДШ) все обучающиеся являются членами РДШ, зарегистрированы на сайте РДШ - 3 б участие в проектах РДШ - 2б (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Год</p>		<p>Копии протоколов и грамот</p>

	2.7. Участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления 5б	Год		Копии протоколов и грамот
	2.8. Участие в проектах по развитию волонтерского движения школьников 5б	Год		Копии протоколов и грамот
	2.9. Участие в проектах по патриотическому воспитанию 2б Участие в конкурсах методических разработок патриотической направленности 3б (баллы могут суммироваться)	Год		Копии протоколов и грамот
	2.10. Наличие призеров/победителей Всероссийского конкурса сочинений Лауреат - 2б Призер - 4б Победитель 5б	Год		Копии протоколов и грамот
	2.11. Наличие призеров/победителей регионального этапа конференции "Взлет" Участие-2б Призер -4б Победитель 5б	Год		Копии протоколов и грамот
3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	3.1. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года-1б	Год		Отчет классного руководителя
	3.2. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года-1б	Год		Отчет классного руководителя
	3.3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса основной школы горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%) 100% - 5 б. 90% и более – 4 б. 80% и более – 3 б.	Год		Аналитическая справка ответственного за питание
	3.4. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних отсутствие - 1б снижение количества -1б	Год		Справка ответственного за профилактическую работу в школе
	3.5. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины 1б.	Год		Отчет АСУ РСО
	3.6. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций 1б.	Год		
	3.7. Доля обучающихся-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, в общей численности обучающихся от 55% до 59% - 6б.	Год		Список обучающихся с УИНами

	от 60% до 69% - 8б. свыше 70% - 10б.			
	3.8.Доля учащихся 6-11 классов, участвующих в движении "Молодые профессионалы" (WorldSkills Россия), в общей численности учащихся 6-11 классов 1% - 4% - 2 балла; 5% - 7% - 4 балла; 8% - 10% - 6 баллов; более 10% - 10 баллов	Год		Приказ по школе
	3.9.Доля обучающихся, получивших в рамках проекта "Билет в будущее" рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями, от общего количества зарегистрированных на платформе проекта обучающихся До 30% - 2 балла; 30% - 49% - 4 балла; 50% - 69% - 6 баллов; 70% - 84%- 8 баллов; 85% и более - 10 баллов	Год		Скриншоты с личных кабинетов
	Доля участия родителей в школьных мероприятиях: - от 60% до 70% - 2 б. - от 70% до 80% - 3 б. - выше 80% - 5 б.			Отчет классного руководителя, фото
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1.Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени 1б	Год		Справка учителя
	4.2.Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени 1б	Год		Приказы по школе
	4.4.Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса 1б	Год		Скриншот
	4.5. Эффективная работа в системе АСУ РСО (текущие отметки, посещаемость обучающимися уроков выставляется регулярно, не позднее конца недели, использование системы в работе с родителями) – 3 б.	Год		Отчет АСУ РСО
5.Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	5.1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода 1б	Год		
	5.2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности 1б	Год		
	5.3.Уменьшение количества списываемого	год		

	инвентаря по причине досрочного приведения в год негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) 1б			
6.Эффективна я организация охраны жизни и здоровья	6.1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся 1б	Год		
	6.2.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) 1б	Год		
	6.3.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания 1б	Год		
	6.4.Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение <u>Правил дорожного движения</u> 1б	Год		

С суммой баллов _____ согласна/не согласна

Дата _____

Подпись _____