

Разработано
Комиссией по распределению
фонда стимулирования
Приказ № 116-од от 22 апреля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.О. директора МКОУ Кондинская СОШ
Кузьмина Э.В. Кузьмина

Внесены изменения: приказ
№118-од от 02 июля 2020 года

Рассмотрено
на собрании трудового коллектива
«07» мая 2019 года
Протокол № _____

Согласовано
с Управляющим Советом школы
Председатель *С* И.Б. Солодков

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях осуществления стимулирования работников
муниципального казенного образовательного учреждения
Кондинская средняя общеобразовательная школа
I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирования (далее – ФС) в учреждении и критерии для стимулирующей оценки труда руководителей и специалистов.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения Кондинская средняя общеобразовательная школа (МКОУ Кондинская СОШ).

1.3. ФС учитывается в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утверждённых ассигнований за счёт бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных источников.

1.4. Данное Положение разработано с целью установления стимулирующих выплат работникам учреждения, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы обучающихся, эффективного решения поставленных целей и задач учреждения, а так же поощрение за выполненную работу.

1.5. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.6. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению фонда стимулирования учреждения, определенной общим собранием коллектива (далее Комиссия) и утвержденной приказом руководителя.

1.7. Выплата стимулирующего характера, руководителю осуществляется из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования.

1.8. Выплаты, установленные педагогическим, руководящим и другим работникам школы в соответствии с настоящим Положением выплачиваются с 1 сентября по 31 августа.

1.9. Настоящее Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива.

II. Величина и состав ФС

2.1. Величина ФС учреждения устанавливается в процентном отношении от общего фонда должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле:

$$ФС = ФДО * Кфс, \text{ где}$$

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования (20%).

2.2. ФС является источником следующих видов выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год;
- директорского фонда.

2.3. Величина директорского фонда устанавливается в размере 13% от выплат стимулирующего характера.

III. Основные принципы распределения фонда стимулирования

3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации.

3.1.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании Порядка установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденного приказом начальника Управления образования администрации Кондинского района и приказа начальника Управления образования.

Объем средств на стимулирование руководителя является источником следующих выплат:

- регулярные выплаты;
- разовые выплаты.

В связи с ежемесячным распределением разовых выплат, экономия объема средств, направленных на стимулирование руководителя, подлежит распределению ежемесячно в месяце, следующем за отчетным.

Экономия объема средств, направленных на стимулирование руководителя, сложившаяся в декабре, подлежит распределению в декабре текущего года.

3.2. Выплаты стимулирующего характера для работников (кроме руководителя ОО).

3.2.1 Определение размера ФС образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$ФС_{\text{ОУ}} = ФС - ДФ, \text{ где}$$

ФС_{ОУ} - фонд стимулирования образовательного учреждения;

ФС – фонд стимулирования;

ДФ – директорский фонд.

3.2.2. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3.2.3 Перечень и размеры стимулирующих выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;	1 раз в квартал

			проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.3.2.	за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

3.2.3.1 Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

Начисление выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Размер месячного фонда оплаты труда исчисляется из расчета должностного оклада на **ставку рабочего времени**, установленной тарификацией образовательного учреждения (приказом руководителя на учебный год) с учетом стимулирующих выплат в размере 20 % и районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, работникам, проработавшим в организации менее двух месяцев в календарном году, за который начисляется выплата, работникам, уволившимся по своей инициативе в календарном году, за который начисляется выплата.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников МКОУ Кондинская СОШ:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

3.2.4. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии со следующим регламентом:

- согласование данного Положения с Управляющим советом;
- издание приказа по учреждению о введении в действие данного Положения;
- распределение стимулирующих доплат комиссией учреждения;

-издание приказа руководителя учреждения об утверждении протокола заседания комиссии и выплаты стимулирующей надбавки.

3.2.5. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении и абсолютном денежном выражении.

IV. Порядок распределения фонда стимулирования

4.1. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы (персональная надбавка)

4.1.1. Стимулирующая выплата:

за качество выполняемой работы, устанавливается

-для педагогических работников, прочих педагогических работников экспертным методом на основе индикаторно-рейтинговой карты (ИРК): педагогического работника, прочих педагогических работников (логопеда, психолога, преподавателя-организатора ОБЖ воспитателя);

-для заместителей директора, главного бухгалтера структурным методом;

за интенсивность и высокие результаты для специалистов, служащих, рабочих структурным методом.

4.1.1.1. Объем стимулирующих выплат распределяется между категориями работников в следующих соотношениях:

- педагогические работники и прочие педагогические работники (логопед, психолог, социальный педагог, воспитатель) – не менее 80% от фонда стимулирования;

- заместители директора, главный бухгалтер, рабочие, специалисты, служащие - не менее 20% от фонда стимулирования.

4.1.1.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов, служащих, рабочих выплата устанавливается 1 раз в полугодие и выплачивается ежемесячно в размере до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время.

4.1.1.3. Директор школы вправе приостановить стимулирующую выплату или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

4.1.1.4. Решение о размере снижения или приостановлении стимулирующей выплаты выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении стимулирующей выплаты выносится после предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которые было применено дисциплинарное взыскание.

4.1.1.5. За некачественное исполнение функциональных обязанностей стимулирующая выплата приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующей выплаты

Таблица 1

№ п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и	До 100%

	поручений	
3	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%
5	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%
7	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	100%
8	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%

4.1.2. Стимулирующая выплата

- за качество выполняемой работы, устанавливается **1 раз в полугодие** и выплачивается ежемесячно:

- педагогическим работникам в размере среднеарифметического балла за предыдущее полугодие за фактически отработанное время (в месяце в котором начисляется данная выплата);
- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время.

- за интенсивность и высокие результаты работы специалистам, служащим, рабочим в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время.

4.1.3. Педагогические работники, прочие педагогические работники (логопед, психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования воспитатель), кроме заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов, служащих, рабочих представляют в Комиссию материалы по самоанализу деятельности (ИРК) в соответствии с критериями и формой не позднее 25 числа месяца, предшествующего периоду для установления размера выплаты.

4.1.4. Представленные материалы должны быть проверены руководителем методического объединения, согласованы с заместителями директора по учебной и воспитательной работе.

4.1.5. Комиссия принимает решение о назначении и размере стимулирующих выплат учителям и другим работникам при условии присутствия на заседании указанного органа не менее 2/3 членов комиссии, входящих в его состав.

4.1.6. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников по собственной инициативе или на основании их предложений в течение года.

4.1.7. Педагогические работники школы имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

4.1.8. С момента ознакомления с количеством баллов за отчетный период, работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника может быть только

факт нарушения установленных норм, а так же технические ошибки при работе с цифровыми данными.

4.1.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.1.10. Порядок определения данной выплаты:

- заполнение ИРК работниками в установленные в учреждении сроки и предоставление в Комиссию по распределению фонда стимулирования;

- проведение заседания Комиссии по проверке рейтинговых карт, определению количества баллов по каждому работнику. Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых педагогом или специалистом материалов;

- размер стимулирующей части определяется бухгалтерией ежемесячно делением суммы средств на сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- денежный вес умножается на сумму баллов конкретного работника и делится на норму рабочего времени в месяце и умножается на фактически отработанное время, в результате получается размер выплат стимулирующего характера конкретного работника за месяц;

- ознакомление каждого работника с количеством утвержденных баллов и суммы стимулирования;

- предоставление руководителю учреждения протокола заседания Комиссии для утверждения приказом. В случае несогласия с решением комиссии руководитель учреждения направляет в Комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;

- предоставление в бухгалтерию приказа руководителя для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы.

4.1.11. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

К персональной надбавке не применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.1.12 Единовременная выплата работникам за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее - ГИА) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1 000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

4.2. Порядок определения выплат за качество выполняемой работы в абсолютном размере

4.2.1. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности деятельности выплачивается на основании

приказа руководителя образовательной организации в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, в пределах экономии средств директорского фонда.

К выплатам, не применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.3. Выплаты из директорского фонда.

4.3.1. Данные выплаты призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Директорский фонд состоит из регулярных выплат и разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденных приказом Управления образования.

4.3.2. Выплата руководителю осуществляется из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования.

4.3.3. Экономия директорского фонда в учреждении подлежит распределению:

- ежемесячно в месяце, следующим за отчетным;
- один раз в три месяца;
- один раз в шесть месяцев;
- один раз в девять месяцев.

4.3.4. Экономия директорского фонда, сложившаяся в декабре, подлежит распределению в декабре текущего года.

4.3.5. Экономия директорского фонда распределяется заместителям директора, работникам в форме разовой выплаты, за качественное выполнение должностных обязанностей и отдельных видов работ по поручению директора, на основании приказа директора школы.

5. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений

5.1. Настоящее положение разработано сроком на 5(пять) лет и может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения, связанные с производственной необходимостью или изменением в законодательстве.

5.2. Положение вступает в силу со дня его принятия общим собранием коллектива школы.

5.3. Изменения, внесенные в положение, вступают в законную силу со дня утверждения его директором школы.

Карта оценки результативности и качества работы учителя
на 2022-2023 учебный год

Ф.И.О. педагога _____

Подтверждающие материалы: протоколы экзаменов, результаты аттестации, приказы, справки, грамоты, дипломы, гранты

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Баллы	Частота применения и набранные баллы (заполнение ежемесячно, работа комиссии 1 раз в полугодие)	
				2 полугодие 2022г (за предыдущий период)	1 полугодие 2023г. (за предыдущий период)
1. Качество образовательной деятельности					
1	Динамика образовательных результатов (по итогам контрольно-измерительных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации, окончании четверти, полугодия, учебного года)	1.Качество выполнения диагностических работ районного, регионального, федерального уровней (РДР, ВПР, НИКО, ОГЭ, ЕГЭ) равны или выше: - качественная успеваемость (ВПР, РДР, НИКО, функциональная грамотность) более или = итоговым оценкам - качественная успеваемость выше 50% (ОГЭ, ЕГЭ) 75 баллов и более (ОГЭ, ЕГЭ) 90 баллов и более (ОГЭ, ЕГЭ)	Для начальной школы за каждый предмет 3 (за каждый класс) 3 (за каждый класс) 5 (за каждый класс) 2 (за каждого ученика) 3 (за каждого ученика)		
		2.Качество освоения обучающимися учебных программ с учётом коэффициента сложности предмета $(A/B) \times 100\% \times K$ (где А-количество учащихся на 4 и 5, В – количество учащихся в классе; K=1 для начальной школы, русский язык, математика, физики, химии; K=0,8 для истории, литературы, обществознания, биологии, информатики, английского языка, география; K=0,6 для физической культуры, технологии, черчения, музыки, ИЗО, ОБЖ, МХК: По полугодию и году: от 35% - 40% от 41% - 60% от 61% - 100%	1 2 3		
		3.Промежуточная аттестация 2-8,10 кл. с учётом коэффициента сложности предмета $(A/B) \times 100\% \times K$ (где А-количество учащихся на 4 и 5, В – количество учащихся в классе; K=1 для начальной школы, русский язык, математика, физики, химии; K=0,8 для истории, литературы, обществознания, биологии, информатики, английского языка, география; K=0,6 для физической культуры, технологии, черчения, музыки, ИЗО, ОБЖ, МХК. В случае соответствия итоговой оценки ВПР и РДР. - качественная успеваемость от 60% и выше - качественная успеваемость от 40% до 80%	3 2		
		Для 1 классов - по итогам адаптационного периода	2		
		Сохранение, увеличение контингента обучающихся на 4 и 5. Сохранение Увеличение	1 2		
2. Учебные достижения учащихся					
1	Результативность участия во Всероссийских предметных олимпиадах (число участников на школьном уровне НЕ БОЛЕЕ 3-х от класса на предмет)	Школьный уровень (с 1 по 6 класс) - 2-3 место - победитель	1,5 2		
		Муниципальный уровень (с 7 по 11 класс) - участник (не 0 %) - 2-3 место - победитель	2 5 7		
2	Результативность участия в интеллектуальных, творческих предметных конкурсах (в том числе дистанционных, он-лайн) по линии Управления образования, Департамента образования (1-11 кл)	Муниципальный уровень: - 2-3 место - победитель	2 3		
3. Внеурочные достижения учащихся					
1	Уровень достижений учащихся в исследовательской деятельности	1.Участие в конференции «Юный исследователь» и НПК «Шаг в будущее» <u>Школьный уровень:</u> - участник - 2-3 место - победитель	2 3 4		
		<u>Муниципальный уровень:</u> - участник - 2-3 место - победитель	3 5 7		
2	Результативность участия в Президентских состязаниях, в	<u>Муниципальный уровень:</u> - 2-3 место - победитель	2 3		

	спортивных соревнованиях, ГТО (не более 3-х), Спартакиаде, фестивале кадетов (для учителей физической культуры и ОБЖ)				
3	Результативность участия в интеллектуальных, творческих внеурочных конкурсах (в том числе дистанционных, он-лайн) по линии Управления образования, Департамента образования (1-11 кл)	Муниципальный уровень: - 2-3 место - победитель	2 3		
4. Профессиональные достижения педагога и повышение уровня педагогического мастерства					
1	Активность и результативность участия в конкурсе педагогического мастерства «Педагог года», «Самый классный классный» Разовая выплата	1.Муниципальный уровень: - участник - 3 место - 2 место - 1 место	10000 руб. 15000 руб. 20000 руб. 25000 руб.		
2	Активность и результативность участия в конкурсах «Лучший учитель», на грант Главы района, Губернатора округа.	Муниципальный уровень: - участник - призёр - победитель	3 5 8		
3	Участие в организации и проведении методических мероприятий (педсоветы, семинары), открытые уроки	- Школьный уровень - Муниципальный уровень	1 2		
4	Кадровая мотивация	- Исполнительская дисциплина (отсутствие жалоб, своевременная сдача документов, своевременное заполнение ЭКЖ)	1000		
		- Интенсивность работы от 1–10 лет от 11-20 лет от 21 и более	500 1000 1500		
		- Наставничество	От 1000-2000		
		- Курсы повышения квалификации (по линии управления образования)	1 (за каждый)		
		- Тестирование (по линии управления образования)	1 (за каждый)		
5	Участие в инновационных проектах	- Школьный уровень	1		
		- Муниципальный уровень	2		
		- Региональный	3		
5. Сложность предмета					
1	Компенсация за сложность предмета (по нагрузке) Баллы на ставку	1) начальная школа, русский язык, математика;	5		
		2) история, литература, обществознание, биология, информатика, английский язык, физика, химия, география;	4		
		3) физическая культуры, технологии, черчения, музыки, ИЗО, ОБЖ, МХК.	3		
6. Общественная деятельность					
1	Привлечение в качестве экспертов, членов жюри и др. (проверка олимпиадных работ, ВПР, РДР, НИКО, ОГЭ, ЕГЭ – репетиционных) – по приказу ОУ	- Школьный уровень	1		
		- Муниципальный уровень	2		
		- Региональный уровень	3		
2	Работа в школьной комиссии	- Работа на заседании комиссии по распределению стимулирующей выплаты.	1		
3	Воспитательная и методическая работа	Организация работы ШМО (за одно МО)	1000 руб.		
4	Работа в летнее время	Привлечение в качестве организаторов на ОГЭ, ЕГЭ. Работа на пришкольном участке. Организация летней оздоровительной кампании.	1 разовое по приказу		
7. Сохранение здоровья					
1	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Учителям физической культуры и технологии (при отсутствии травм)	2		
		Учителям- предметникам (при отсутствии травм)	1		
Итого баллов к оплате:				За 2 полугодие	За 1 полугодие

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии: _____