

ПРИНЯТО:  
Общим собрание  
трудоого коллектива  
Протокол №1  
от 01.09.2017

СОГЛАСОВАНО:  
С Управляющим Советом  
Протокол № 1  
От 31.08.2017

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
первичной  
профсоюзной  
организации  
Е.С. Жибуляк  
Протокол № 1  
От 01.09.2017

Утверждаю  
Директор НРМОБУ  
«Каркатеевская  
СОШ»  
Э.В.Швецов  
Приказ № 230  
от 01.09.2017



## ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах стимулирующего характера работникам НРМОБУ «Каркатеевская СОШ»

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Каркатеевская СОШ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, постановлением администрации Нефтеюганского района от 14.05.2013 № 1275-па «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Нефтеюганском районе», постановления Администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района»; приказом Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района от 22.08.2017 г № 613 «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных организаций».

1.2. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам организации (включая работников на условиях совместительства), определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.3. Система стимулирования в организации должна обеспечивать установление стимулирующих выплат в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

1.4. Целями оценки эффективности и качества деятельности работников являются:

- повышение качества образовательных услуг;
- обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы;
- создание единой системы объективной оценки эффективности труда работников.

1.5. Стимулирующий фонд образовательной организации представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам организации (кроме руководителя организации).

1.6. Стимулирующий фонд образовательной организации учитывается в составе фонда оплаты труда, отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности, и

финансируются в пределах средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств целевых субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Для проведения объективной оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника в образовательной организации приказом руководителя создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется положением.

В состав Комиссии входят работники организации, представители администрации образовательного учреждения, управляющего совета, профсоюзной организации, родительской общественности.

Решения Комиссии принимаются открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии, путем подсчета большинства голосов.

Председатель Комиссии несет ответственность за её работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся администрацией образовательной организации.

На основании протоколов заседания Комиссии руководитель организации издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

1.8. Руководитель образовательной организации обеспечивает открытость информации об установлении стимулирующих выплат работникам.

1.9. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения её размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## II. Величина и состав стимулирующего фонда организации

2.1. Величина годового стимулирующего фонда организации составляет:

Двадцать процентов от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат;

2.2. В организации устанавливаются следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год

2.3. Объем ежемесячного стимулирующего фонда организации рассчитывается при проведении тарификации на очередной учебный год и утверждается руководителем организации.

## III. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 30 процентов от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Выплата производится ежемесячно с даты приема на работу за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени.

Выплата начисляется к должностному окладу или тарифной ставке и не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Ежемесячно руководитель организации предоставляет в бухгалтерию (одновременно с предоставлением табеля учета рабочего времени) ведомость на установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно *Приложению № 1* к настоящему Положению.

3.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится работнику в случае наличия следующих упущений:

№ п/п	Содержание
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей
2.	Нарушение сроков представления отчетности, сведений, информации. Представление недостоверной отчетности, сведений, информации.
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение приказов и поручений руководителя образовательного учреждения, непосредственного руководителя
4.	Нарушение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда
5.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников
6.	Наличие дисциплинарного взыскания
7.	Несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка

Информация о наличии вышеуказанных упущений в работе того или иного сотрудника организации формируется ежемесячно с учетом предложений непосредственных руководителей, заместителей руководителя по направлениям деятельности (руководители второго и третьего уровней).

На основании представленной информации руководитель образовательной организации принимает решение о снятии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, решение оформляет приказом.

В соответствии с приказом в ведомость на установление ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы данному сотруднику устанавливается выплата в размере 0% с указанием содержания упущения.

3.6. Работники, которым снята ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, должны быть ознакомлены с приказом руководителя образовательной организации о снятии ежемесячной стимулирующей выплаты.

#### IV. Выплата за качество выполняемых работ

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, и педагогическим работникам по результатам проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника.

4.2. Оценка эффективности деятельности работников определяется на основании конкретных достижений работника в трудовой деятельности, высокое качество

выполняемых работ и осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно *Приложению № 2* к настоящему Положению.

4.3. Оценка эффективности деятельности работников проводится один раз в год в сентябре по результатам предшествующего периода.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются решением Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

Размер выплаты не может превышать 50 процентов произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям на срок 1 календарный год, с даты приема на работу.

4.5. Выплата производится ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени.

4.6. Работники учреждения самостоятельно представляют в Комиссию контрольную карту, отражающую эффективность и качество профессиональной деятельности на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, определенных *Приложением № 2* к настоящему Положению, по форме, согласно *Приложению № 3* к настоящему Положению.

Контрольные карты представляются в Комиссию не менее чем за две недели до срока, обозначенного для заседания Комиссии.

4.7. Комиссия проводит проверку представленных контрольных карт на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки.

Результатом проверки контрольной карты является заключение Комиссии с указанием итогового количества процентов.

Контрольная карта подписывается председателем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

4.8. По результатам проверки контрольных карт всех работников образовательной организации, Комиссия составляет протокол, содержащий итоговый оценочный лист результативности труда работников в процентах по форме согласно *Приложению № 4* к настоящему Положению.

## V. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения

5.1. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата осуществляется с целью поощрения работников за высокую результативность и особые достижения в работе, выполнение особо важных работ.

5.2. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения может устанавливаться всем работникам организации с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности организации, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

К особым достижениям при выполнении услуг (работ) относятся:

- Организация и проведение на базе образовательной организации конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, конференций, иных творческих, культмассовых, спортивных мероприятий различного уровня

- Высокая интенсивность и высокое качество работы в период итоговой государственной аттестации, оздоровительной кампании, подготовки к новому учебному году

- Качественное выполнение работ по подготовке документов и проведению процедур лицензирования и аккредитации

- Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок важных работ, мероприятий, особых заданий руководства, связанных с основной деятельностью организации

5.3. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения устанавливается в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.4. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата устанавливается решением Комиссии по установлению стимулирующих выплат.

5.6. По мере возникновения условий для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты, заместители руководителя по направлениям деятельности (руководители второго и третьего уровней) представляют в Комиссию ведомость на установление выплат с приложением подтверждающих документов, по форме согласно *Приложению № 5*

5.7. Комиссия проводит проверку представленных материалов на предмет соблюдения условий для установления выплат, наличия подтверждающих документов и их достоверность.

По результатам проверки Комиссия определяет размер выплат, исходя из экономии фонда оплаты труда, и заполняет графу «Заключение комиссии» в ведомости на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты

Ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты подписывается председателем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работникам.

5.8. На основании оформленных ведомостей на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты, Комиссия составляет протокол.

5.9. Выплата производится единовременно, и не зависит от фактически отработанного времени.

## VI. Премияльная выплата по итогам работы за год

6.1. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

6.2. Перечень показателей и условий для премирования работников образовательного учреждения:

- 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.

6.3. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации, неквалифицированная подготовка документов	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%
5.	Наличие неснятого дисциплинарного взыскания	100%

## VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение действует с 1 сентября 2017 года.

7.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

Приложение № 1  
к Положению о выплатах стимулирующего характера

УТВЕРЖДАЮ  
\_\_\_\_\_ /Ф.И.О. руководителя/  
\_\_\_\_\_ /дата/

Ведомость на установление выплаты за интенсивность работы  
и высокие результаты работы  
(постоянная ежемесячная выплата)

\_\_\_\_\_   
наименование образовательной организации

за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  
месяц

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Размер постоянной ежемесячной выплаты, %	Причина не выплаты (указать содержание упущения)
1	2	3	4	5
Категория «Специалисты»				
1				
2				
3				
и т.д.				
Категория «Служащие»				
1				
2				
3				
и т.д.				
Категория «Рабочие»				
1				
2				
3				
и т.д.				

**Руководители 2 уровня, главный бухгалтер**

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
<b>Заместитель директора по УВР</b>					
1	Выполнение муниципального задания	1.1. Полнота реализации основных образовательных программ	Реализация в полном объеме 2,5%		
		1.2. Отсутствие обучающихся не освоивших образовательные программы	Соответствует требованиям 2,5%		
		1.3. Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	Отсутствие 5%		
2.	Выполнение требований действующего законодательства	2.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору	Отсутствие 10%		
3.	Эффективность управленческой деятельности	4.3. Качественная организация итоговой аттестации	Соответствует требованиям 10%		
		4.4. Качественная организация промежуточной аттестации	Соответствует требованиям 10%		
		4.5. Качественная организация процесса обучения детей с ОВЗ	Соответствует требованиям 10%		
<b>Заместитель директора по НМР</b>					
1.	Наличие победителей и призеров в конкурсах соревнований	1.1. Наличие победителей и призеров очной формы участия (баллы присваиваются за каждого победителя, призера):	Наличие – 4 % за каждого, но не более 20%		
2.	Развитие кадрового потенциала	2.1. Аттестация педагогических работников (процент подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление)	100% подтвердивших - 5 %		
		2.2. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, конкурсах на получение гранта (баллы присваиваются за каждого участника)	Наличие – 4 % за каждого, но не более 20%		
3.	Выполнение требований действующего законодательства	3.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору	Отсутствие 10%		
4.	Участие в экспертных комиссиях, в жюри	4.1. Участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Принимает участие 5%		



	профессиональ ных конкурсов, творческих группах				
<b>Заместитель директора по АХЧ</b>					
1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	1.1. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности; 1.2. Своевременное и качественное заполнение документов по пожарной безопасности; 1.3. Наличие действующей пожарной сигнализации и звукового оповещения и чрезвычайной ситуации; 1.4. Организация контрольно-пропускного режима; 1.5. Наличие действующей «тревожной кнопки»;	Отсутствие предписаний Госпожнадзора, либо 100% устранение предписаний; Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов 2 % за каждый выполненный пункт	2% 2% 2% 2% 2%	
2.	Обеспечение выполнений санитарно-гигиенических требований	2.1. Создание качественных санитарно-гигиенических условий для условий для обеспечения питьевого режима, теплового режима; 2.2 отсутствие грызунов и тараканов	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора, либо 100% устранение предписаний; Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов 2,5 % за каждый выполненный пункт	2,5% 2,5%	
3.	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	3.1. Своевременность заключения договоров 3.2. Отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей; 3.3. Наличие и выполнение программ по энергосбережению;	3.1. Соответствие срокам – 10% 3.2 отсутствие – 5% 3.3. наличие и выполнение – 5% 3.4 наличие и бесперебойная работа – 5%	10% 5% 5%	
4.	Качество подготовки и организация ремонтных работ	4.1 Наличие перспективных планов ремонта 4.2. своевременность прохождения ТО	Наличие – 5% за каждый выполненный пункт	5% 5%	
5.	Эффективность управленческой деятельности	5.1. Качественное ведение документации	Без замечаний – 5%	5%	
<b>Главный бухгалтер</b>					
1.	Своевременное и правомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию	1.1. Исполнение плана ФХД по итогам финансового года не ниже 99,9 %	99,9% - 10%	10%	
		1.2. Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов по результатам проверки	Отсутствие замечаний – 5%	5%	

	мероприятий в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели				
2	Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ	2.1. На установленном уровне по итогам финансового года	Достижение установленного уровня – 5 %	5%	
3.	Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	3.1. Отсутствие информации со стороны контролирующих инстанций о наличии необоснованной задолженности в течение финансового года	Соответствие 5%	5%	
		3.2. Отсутствие необоснованной задолженности на конец финансового года	Соответствие 5%	5%	
		3.3. Проведение мероприятий для предупреждения возникновения необоснованной задолженности (акты сверок)	Соответствие 5%	5%	
4.	Качество предоставления экономической и(или) бухгалтерской отчетности	4.1. Наличие плана мероприятий внутреннего финансового контроля	Соответствие 5%	5%	
		4.2. Качественное проведение инвентаризации перед составлением годовой отчетности	Соответствие 5 %	5%	
		4.3. Отсутствие замечаний со стороны ДОиМП к срокам и качеству предоставляемой отчетности, запрашиваемой информации	Соответствие 5 %	5%	

### Педагогический персонал

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Расчет показателя	Индикаторы	Индикатор измерения условий	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1.	Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя.	1.1. Степень заинтересованности учащихся в углубленном изучении предмета данного учителя	1.1. Показатель рассматривается для учителей предметников и кл.руководителей	1.1. Наличие обучающихся, посещающих по данному предмету консультации (подготовка к ГИА, подготовка к муниципальному, региональному этапу, всероссийскому этапу ВОШ, ВПР, РДР, работа с	Журнал консультаций, справка заместителя директора		

				детьми с ОВЗ) – 5% за каждую консультацию, но не более 10% у педагога;			
		1.2. Степень предметной вовлеченности и учащихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты, сопряженные с предметом учителя и инициированные им.		1.2. Наличие обучающихся вовлеченных в исследовательские проекты, сопряженные с предметом учителя и инициированные им. 5% за каждый проект («Шаг в будущее», «Я гражданин России») но не более 15% у педагога;			
2	Организация воспитательной и профилактической работы	2. Организация воспитательной работы в классе	2. Показатель рассматривается только для кл.руководителей,	2. Реализация плана воспитательной работы – 10%; (включая организацию дежурства, питания, родительские патрули, профилактическая работа)	Отчет о воспитательной работе;		
3	Организация работы службы примирения;	3. Организация деятельности службы примирения	3. Показатель рассматривается только для педагога-психолога	3. Подписание участниками конфликта соглашения о примирении – 5%	Соглашение о примирении		
4	Участие в разработке или реализации инновационных проектов и программ, имеющих существенное значение для развития образовательной организации	4. Наличие утвержденного проекта или программы, реализация проекта или программы	4. Показатель рассматривается для всех педагогических работников школы	4. Руководство программой – 5% Участие в реализации 1 мероприятия – 2%, но не более 20%	Справка		

Приложение № 3  
к Положению о выплатах  
стимулирующего характера

Контрольная карта  
для проведения оценки эффективности и качества  
профессиональной деятельности работника

**Общие сведения:**

Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	с «__»__ 201_г. по «__»__ 201_г.
Дата заполнения	

**Оценка деятельности:**

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в процентах	Оценка по решению Комиссии

**Дополнительная информация**

---

---

---

**Заключение Комиссии (итоговый процент)**

---

---

---

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Члены комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен \_\_\_\_\_

/подпись, дата/

Приложение № 4  
к Положению о выплатах  
стимулирующего характера

Итоговый оценочный лист результативности труда работников

**Общие сведения:**

Оцениваемый период	с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
Количество проверенных контрольных карт	
Дата заполнения	

**Результаты проверки:**

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Итоговый процент

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Члены комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Ведомость на установление выплат за особые достижения

**Общие сведения:**

Ф.И.О. должностного лица, предоставляющего ведомость	<b>Швецов Э.В.</b>
Должность должностного лица, предоставляющего ведомость	<b>директор</b>
Дата предоставления в комиссию	

**Оценка деятельности работников:**

№	ФИО работника	Занимаемая должность	Условия для установления выплат по итогам работы *	Наличие подтверждающих документов, краткие комментарии	Заключение Комиссии (заполняется Комиссией)
1.	Манько А.М.		П.11	приказ	

\* Заполняется в соответствии с приложением № 5 к Положению о выплатах стимулирующего характера;

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Члены комиссии \_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

\_\_\_\_\_ /Ф.И.О./

Дата \_\_\_\_\_

С результатом заключения комиссии ознакомлен и согласен:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

дата

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

дата



