51.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования «Гудермесский детско-юношеский центр»
Гудермесского муниципального района

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол № 2 от « 26 » январь 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ»
_____/Эсуев С-Э.С./
Приказ № 16 от « 26 » январь 2022г.

о новой системе оплаты труда работникам МБУ ДО «Гудермесский детско-юношеский центр» Гудермесского муниципального района

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Гудермесский детско-юношеский центр» Гудермесского муниципального района (далее Учреждение) регулирует порядок оплаты труда работников МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ», обеспечивающих предоставление услуг в сфере общего образования.
2. В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организации бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.
   В случае, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда.
4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
   В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

II. Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся за работу:

- с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- в ночное время;
- в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- не входящую в круг основных обязанностей.

2. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

Виды работ	**Компенсационный коэффициент в процентах**
За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	
С тяжелыми и вредными условиями труда.	12
С особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.	24
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
За работу в ночное время.	35
За работу в выходные и праздничные дни.	В соответствии с ТК РФ
За работу, не входящую в круг основных обязанностей	
преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники.	15
Молодым специалистам в течение 3-х лет.	30
Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу).	20
преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы.	25

III. Выплаты стимулирующего характера

Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в учреждении, обеспечение оплаты труда от конечных результатов работы.

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

✓ надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

✓ выплаты за качество работы.

2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера.

Объем стимулирующей части устанавливается МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» самостоятельно. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» устанавливается в размере от 20% до 30% фонда оплаты труда Гудермесский ДЮЦ. Конкретные размеры выплат работникам МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» и порядок их установления определяются Коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения Общественного Совета Учреждения, профсоюзного органа работников Учреждения. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера директора Учреждения устанавливаются решением (приказом) МУ «Управление образования Гудермесского муниципального района», в подчинении которого находится руководитель.

3. Премирование работников Учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

Наименование должности	**№**	**Основание для премирования**
Педагоги дополнительного образования	**1.** 1.1.	Стабильность, рост творческих успехов и качество знаний по объединениям: «Акварель», «Декоративно-прикладное искусство», «Юный медик», «Швея», «»Оператор ЭВМ», «Шашки», «Мини-футбол», «Мультимедиа», «Компьютерный дизайн», «Английский язык».
	1.2.	Подготовка конкурсов, районных республиканских и всероссийских
	1.3	Системная подготовка и активное участие в проведении открытых занятий
	1.4.	Активное участие в организации и проведении педсоветов, в конкурсах
	1.5.	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни (профилактике вредных привычек и правонарушений)
	1.6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения
	1.7.	Психологический климат (поддержание дисциплины на занятиях)
	1.8.	Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности работника
	1.9.	Качество работы с документацией, состояние и отсутствие замечаний к оформлению: журналов объединения поурочных и календарных планов
	1.10	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины без замечаний: пропуск занятия (без замещения) отсутствие на работе (по личным делам) опоздание на занятие просрочка и формальность в составлении отчетов, справок и информаций за инициативу и личный пример, направленных на улучшение УВР, оформление кабинета
	1.11	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, норм и правил безопасности, противопожарной и электробезопасности: наличие журнала инструктажа по технике безопасности содержание и обновление методического оснащения постоянное поддержание санитарного состояния кабинета качественный косметический ремонт кабинета контроль за дежурством в кабинете, за ежедневной уборкой
	1.12	Качество работы педагога дополнительного образования: подготовка к районным и республиканским мероприятиям; участие в районных и республиканских мероприятиях; результативность работы с родителями обучающихся; посещаемость обучающихся (90% и выше)
	1.13	Повышение квалификации: аттестация на высшую и первую квалификационную категорию; взаимопосещение занятий, обмен опытом работы

Заместители директора по УВР	**2.** 2.1	За обеспечение достаточного качества образования
	2.2	Сохранение контингента обучающихся в объединениях
	2.3	Выполнение плана внутриучрежденческого контроля
	2.4	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса
	2.5	Качественная организация работы общественных органов: педсоветов и совещаний
	2.6	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников
	2.7	Увеличение количества педагогов, владеющих ИКТ
	2.8	За оформление материалов в электронном формате (презентации) для обсуждений
Заместитель директора по АХЧ	**3.** 3.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ»
	3.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	3.3	Сохранность материально-технической базы Учреждения
	3.4	Своевременная сдача отчетов
	3.5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	3.6	Высокая исполнительская дисциплина
Работники бухгалтерии	**4.** 4.1	Своевременное и качественное предоставление отчетности
	4.2	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	4.3	Качественное ведение документации
	4.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины
	4.5	Отсутствие обоснованных обращений преподавателей по поводу неправильных расчетов заработной платы
	4.6	Выполнение плана работы
Педагог-психолог	**5.** 5.1	Организация и проведение плановых мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья детей
	5.2	Высокий уровень организации и контроля психологического сопровождения учебно-воспитательного процесса
	5.3	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных разными видами контроля
	5.4	Образцовое содержание кабинета
	5.5	Использование в работе психологической службы ИКТ
	5.6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	5.7	Выполнение плана психологической службы МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ»
	5.8	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	5.9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения среди обучающихся, родителей, общественности
Обслуживающий персонал	**6.** 6.1	Проведение генеральных уборок
	6.2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений
	6.3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	6.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины

Премирование работника МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

4. Надбавка на сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам Учреждения на определенный срок, но не более одного учебного года.

IV. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда директора и его заместителей, реализующих программы Учреждения.

Показатели деятельности Учреждения.

1. К показателям деятельности МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательного учреждения: численность работников Учреждения; количество обучающихся; превышение плановой наполняемости и другие показатели, осложняющие работу по руководству Учреждения.

2. Деятельность МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» при определении группы по оплате труда директора и его заместителей оценивается в баллах в соответствии с таблицей:

Показатели	Условия	Количество баллов
Количество обучающихся в МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ»	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
Превышение плановой наполняемости (по группам или по количеству обучающихся) в Учреждении.	За каждые 20 человек в группе или каждые 2 кружка (объединения)	10
Количество работников в Учреждении.	За каждого работника дополнительно, за каждого работника, имеющего 1 квалификационную категорию, за каждого работника, имеющего высшую категорию	1 1 1,5
Наличие обучающихся, находящихся на полном государственном обеспечении.	Из расчета за каждого обучающегося	0,5

3. МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» относится к I, II, III или IV группе по оплате труда директора и его заместителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблице:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
	ДЮЦ	свыше 400	до 400	до 300	

Порядок отнесения образовательного учреждения к группе по оплате труда руководителя и его заместителей.

1. Группа по оплате труда руководителя и его заместителей определяется не чаще одного раза в год МУ «Управление образования Гудермесского муниципального района» в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемом работы Учреждения.
2. При установлении группы по оплате труда руководителя и его заместителей количество обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется: по списочному составу обучающихся на начало учебного года;
3. За руководителем образовательного учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя и его заместителей, определенное до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

V. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения
Порядок расчета фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных образовательных программ на текущий финансовый год и определяется исходя из численности обучающихся, расчетных нормативов по ступеням образования в части оплаты труда и с учетом повышающих коэффициентов.

1.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = R нпф* К * Н * d,

где:

R нпф – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта в образовательном учреждении;

К – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Н – численность обучающихся в образовательном учреждении;

d – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами Чеченской Республики и органами местного самоуправления.

1.3. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиН).

1.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- коэффициент квалификации($К_к$);
- коэффициент уровня образования ($К_о$);
- коэффициенты специфики ($К_с$);
- коэффициент сложности и приоритетности предмета ($К_п$);
- коэффициент уровня управления ($К_у$),

Представляющие собой специальную часть к базовой части и учитывающие квалификационные категории, сложность, типы, вида учреждения и другие основания для работников образовательного учреждения.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Показатели квалификации	**Коэффициент $К_к$**
Высшая квалификационная категория	1,60
Первая квалификационная категория	1,50
Вторая квалификационная категория	1,40
Стаж педагогической работы свыше 15 лет	1,30
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	1,20
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	1,10
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	1,05

Примечание: применяется либо коэффициент за стаж педагогической работы, либо коэффициент за наличие квалификационных категорий.

Уровень образования	Коэффициент $К_о$
Высшее профессиональное образование	1,3
Неполное высшее образование	1,2
Среднее специальное образование	1,2
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее (полное) общее образование	1

Показатели специфики ($К_с$)	Размеры повышающих коэффициентов
Специалистам государственных образовательных учреждений, осуществляющих свою деятельность в городах и сельских населенных пунктах.	1,25
Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	1,20
Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	1,10

Повышающие коэффициенты руководителя образовательного учреждения, коэффициенты уровня управления ($К_у$)

Руководители	Коэффициенты по группам оплаты труда			
	I	II	III	IV
Директор (начальник, заведующий):				
- имеющий высшую квалификационную категорию	2,0	1,8	1,5	1,3
- имеющий I квалификационную категорию	1,8	1,5	1,3	1,1

Формирование и распределение централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения

1.5. Учредитель образовательных учреждений формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:
ФОТ стц = ФОТ х ц,
где:
ФОТ стц – централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;
ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;
ц – централизуемая доля ФОТ (от 1% до 2%).

1.6. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании положения о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, которое разрабатывается и утверждается нормативным актом учредителя. При распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений учитываются следующие показатели:

результаты государственной аккредитации образовательного учреждения;

результаты мониторинга физического и психического здоровья обучающихся;

результаты мониторинга психологического микроклимата в образовательном учреждении (учитывается мнение всех участников образовательного процесса);

участие образовательного учреждения в районных (городских), республиканских, региональных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса (наличие регулярно обновляемого сайта

образовательного учреждения, своевременное размещение публичной отчетности о деятельности образовательного учреждения и др.).

Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

1.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до образовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

на заработную плату работников Учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТоу).

1.8. ФОТоу состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):
ФОТоу = ФОТб + ФОТст

1.9. Объем стимулирующей части (ФОТст) определяется по формуле:
ФОТст = ФОТоу * ш,
где:
ш – стимулирующая доля ФОТоу.
(Рекомендуемый диапазон ш от 20% до 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно).

1.10. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (педагогов), и прочего персонала (административно- управленческого, педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).

ФОТб складывается из:
ФОТб = ФОТауп = ФОТувп = ФОТмоп,
Где:
ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;
ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
ФОТувп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;
ФОТмоп – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

1.11. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

1.12. Общий объем фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) определяется по формуле:
ФОТуп = ФОТб * уп,
где:
уп – доля ФОТуп в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).
Рекомендуемое значение уп – не более 30% для общеобразовательных школ.

1.13. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), определяется по формуле:
ФОТпп = ФОТб * пп,
где:
пп – доля ФОТпп в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).
Рекомендуемое значение пп – не менее 70% для общеобразовательного учреждения.

1.14. Рекомендуемое в пункте 3.7. значение пп может меняться образовательным учреждением самостоятельно в сторону увеличения.

Расчет базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

1.15. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп).

1.16. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$З_п = О+К+С,$$

где:

Зп – заработная плата педагога;

О – оклад педагогического работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

1.17. Оклад педагогического работника определяется по формуле:

где:

$О_б$ – базовая ставка (оклад) педагогического работника;

$Ч_н$ – фактическая нагрузка в неделю;

$Ч_с$ – норма часов педагогической работы в неделю.

1.18. Базовый оклад педагогического работника определяется по формуле:

$О_б$= Б*(Кк* Кс* Кп * Ко),

где:

$О_б$ – базовая ставка (оклад) педагога;

Б – базовая единица;

Кк – коэффициент квалификации;

Кс – коэффициент специфики работы;

Кп – коэффициент сложности и приоритетности предмета;

Ко – коэффициент уровня образования.

При наличии нескольких коэффициентов специфики Кс, коэффициенты складываются:

Кс=ΣО* Кс

1.19. Компенсационные выплаты педагогическим работникам осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

К= $\Sigma О_б$*Крi

где:

Крi тетр.- компенсационная выплата за проверку тетрадей;

О – оклад работника;

Крi – компенсационный коэффициент.

Расчет базовой части заработной платы руководителя образовательного учреждения

1.20. Базовая часть заработной платы руководителя образовательного учреждения устанавливается его учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда руководителей, по следующей формуле:

БЗПр =Зппср х Ку, где:

БЗПр – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

Ку – повышающий коэффициент управления.

1.21. Группа по оплате труда руководителей образовательного учреждения определяется учредителем в соответствии с объемными показателями деятельности образовательного учреждения и порядком отнесения его к группе по оплате труда руководителей.

Оплата труда административно-управленческого персонала

Заработная плата заместителей руководителя устанавливается на 10-20% ниже заработной платы руководителя.
Заработная плата главного бухгалтера, устанавливается на 10-20% ниже заработной платы руководителя.
Стимулирование административно-управленческого персонала осуществляется в соответствии с локальным актом Учреждения.

Формирование фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

Фонд оплаты труда учебно-вспомагательного и младшего обслуживающего персонала определяется на основании тарифных ставок (окладов) в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда работников организаций бюджетной сферы Чеченской Республики, установленной постановлением Правительства Чеченской Республики от 23 мая 2011г. № 73, и с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим постановлением, а также Федеральным законом от 1 июня 2011года № 106-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

С Положением ознакомлены:

№	Ф.И.О.	Дата	Роспись
1.	Эсуев Сайд-Эми Саламуевич	26.01.2021	
2.	Бекмурзаева Барият Султановна	26.01.2021	
3.	Мавсаров Зелимхан Русланович	26.01.2021	
4.	Юнусов Калсын Бахавдинович	26.01.2021	
5.	Абдуллаева Масар Джандаровна	26.01.2021	
6.	Музакаева Хадижат Ширвановна	26.01.2021	
7.	Музакаева Забура Магомедовна	26.01.2021	
8.	Юнуева Юлдуз Муталимовна	26.01.2021	
9.	Хадалова Петимат Алимхаджиева	26.01.2021	
10.	Борзиева Макка Асланбековна	26.01.2021	
11.	Бацаев Имам Русланович	26.01.2021	
12.	Сатиева Павхан Рашитхановна	26.01.2021	
13.	Самбиев Шамиль Ахмадович	26.01.2021	
14.	Хункермурзаев Амир Артурович	26.01.2021	
15.	Юсупов Рустам Романович	26.01.2021	
16.	Алхазова Эльза Абдулгапуровна	26.01.2021	
17.	Махмаева Ровзан Дардаиловна	26.01.2021	
18.	Керимова Эльмира Калсыновна	26.01.2021	
19.	Бекедиев Мовсар Мусаевич	26.01.2021	
20.	Эльгариев Муслим Нурдиевич	26.01.2021	
21.	Дакаев Тоита Шемилбековна	26.01.2021	
22.	Терекбаева Хава Исановна	26.01.2021	
23.	Абдулаева Радима Хусайновна	26.01.2021	
24.	УмаеваАйна Джамалетдиновна	26.01.2021	
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			