

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



А.И.Тажикова

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета

МАОУ «СОШ №3» имени Героя

Советского Союза И.А.Акимова

Протокол №1 от «27» августа 2016г.

УТВЕРЖДАЮ

директор МАОУ «СОШ №3» имени

Героя Советского Союза И.А.Акимова

города Сорочинска



Н.В.Салюкова

Приказ №392 от «29» августа 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» имени Героя Советского Союза И.А.Акимова города Сорочинска Оренбургской области

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» имени Героя Советского Союза И.А.Акимова города Сорочинска Оренбургской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлениями Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», от 03.07.2013 № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы», постановлением администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области от 11.10.2013г. № 343-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в муниципальной сфере образования города Сорочинска на 2013-2018 годы», территориальным соглашением между Управлением образования администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области, Сорочинской городской организацией Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и администрацией Сорочинского городского округа Оренбургской области на 2015 – 2018 годы и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сорочинского городского округа Оренбургской области на 2016-2017г.г.

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ №3» имени Героя Советского Союза И.А.Акимова города Сорочинска Оренбургской области устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, администрации Сорочинского городского округа, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников МАОУ «СОШ №3»

имени Героя Советского Союза И.А.Акимова города Сорочинска Оренбургской области необходимо учитывать мнение предварительного органа работников. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников МАОУ «СОШ №3» имени Героя Советского Союза И.А.Акимова города Сорочинска Оренбургской области и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалифицированных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим положением.

1.5. 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 законом.

1.6. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

1.9. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества

предоставляемых муниципальных услуг.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии из областного бюджета, субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования на очередной финансовый год.

1.11. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждения (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 60 %.

1.12. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с начальником Управления образования могут вноситься изменения.

1.13. Руководитель образовательного учреждения ежегодно в начале учебного года составляет тарификационные списки по утвержденным формам. Тарификационные списки вместе с заверенными копиями документов об образовании и стаже работы предоставляет в Управление образования.

В случае изменения в течение учебного года у педагогических работников стажа, образования или присвоения звания, квалификационной категории, им устанавливается иные выплаты стимулирующего характера приказом руководителя образовательного учреждения с последующим внесением изменений в тарификационные списки.

1.14. Руководитель образовательного учреждения несет ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, а также несет ответственность за перерасход фонда заработной платы.

1.15. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательных учреждений за счет всех источников финансирования.

1.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников

2.1. Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (приложение 1).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. В соответствии с п. 11 ст. 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в установленные на день вступления в силу настоящего Федерального закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.3. Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за учетную степень по профилю;

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера к окладу за выслугу лет руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;
- при выслуге свыше 5 лет – 10 %.

2.3.2. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет к окладу с учетом нагрузки педагогическим работникам:

- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:
 - более 20 лет – 15 %;
 - от 10 до 20 лет – 10 %;
 - от 0 до 10 лет – 5 %.
- среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

- более 20 лет – 10 %;
- от 10 до 20 лет – 7 %;
- от 0 до 10 лет – 3 %.

2.3.3. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладу с учетом нагрузки за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 25 %;
- при наличии первой квалификационной категории – 15 %.

Выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.3.4. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера к окладу за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за учетную степень по профилю, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» и иные почетные звания.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- доктор наук – 40 %;
- кандидат наук – 20 %;
- за звание «Заслуженный» – 20 %;
- за звание «Народный» – 20 %;
- за звание «Почетный работник общего образования РФ» – 20 %.

2.4. Работникам учебно-вспомогательного персонала не устанавливаются выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, за квалификационную категорию.

2.5. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), производится в размере 15 %.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

III. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II данного Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (приложение 1).

3.2. Работникам образовательного учреждения, занимающим должности служащих устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладам: выплата за выслугу лет, персональный повышающий коэффициент за сложность и напряженность работы, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 10 %.

3.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» и № 121н от 14 марта 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (приложение 1).

4.2. Работникам образовательного учреждения по профессиям рабочих могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

4.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

4.6. С учетом условий труда работникам образовательного учреждения по профессиям рабочие устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и

государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013г. № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы» (приложение 1).

5.2. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Должностной оклад утверждается приказом начальника Управления образования по итогам расчетов, производимых специалистами муниципального казенного учреждения «Единый учетный центр учреждений образования» города Сорочинска Оренбургской области».

5.3.2. В перечень должностей, профессий работников основного персонала для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя образовательного учреждения Сорочинского городского округа входят должности и профессии в соответствии с приложением № 2.

5.3.3. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

5.3.4. За руководителем образовательного учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется должностной оклад, установленный на момент начала ремонта, на период не более одного года.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются до 80 % от должностного оклада руководителя данного учреждения.

Должностные оклады заместителя по хозяйственной части руководителя устанавливаются до 70 % от должностного оклада руководителя данного учреждения.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

5.7. Приказом начальника Управления образования руководителю учреждения может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за учетную степень по профилю.

5.7.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных на руководящей должности в образовательных организациях.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20 %;
- при выслуге свыше 5 лет – 30 %.

5.7.2. Размеры выплат стимулирующего характера за наличие звания по профилю образовательной организации:

- за звание «Заслуженный» – 20 %.

5.8. Дополнительно, приказом начальника Управления образования руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из областного бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

5.8.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях (профессиональные, школы)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
3.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника, имеющего: первую	

		квалификационную категорию – высшую квалификационную категорию –	0,5 1,0
4.	Наличие при образовательном учреждении филиалов с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. – от 100 до 200 чел. – свыше 200 чел. –	до 20 до 30 до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип образовательных учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится ОУ по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Дошкольное образовательное учреждение	свыше 750	от 750 до 250	от 500 до 250	менее 250
2.	Учреждение дополнительного образования	свыше 1000	от 1000 до 500	от 500 до 250	менее 250
3.	Общеобразовательное учреждение (школы)	свыше 100	от 100 до 50	от 50 до 25	менее 25
4.	Размер повышающего коэффициента	35%	25%	15%	10%

5.8.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера и окладу руководителя учреждения принимает начальник Управления образования, в соответствии с критериями оценки и исполнения целевых показателей эффективности работы образовательного учреждения и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом начальника Управления образования в зависимости

от типа (вида, профиля) учреждения. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителя учреждения оценивается в баллах.

Размер персонального повышающего коэффициента эффективности деятельности руководителя учреждения определяется в соответствии с процентом исполнения показателей, определенных контрактами, приведенными в следующей таблице:

№ п/п	Исполнение показателей	Размер повышающего коэффициента эффективности деятельности от оклада
1.	При исполнении всех показателей	50%
2.	При исполнении не менее 95 % показателей	30%
3.	При исполнении не менее 90 % показателей	20%
4.	При исполнении не менее 85 % показателей	10%

При не исполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения не устанавливается.

5.8.3. В случае уникальности (тип, профиль) муниципального учреждения, Управление образования вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.9. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за учетную степень по профилю.

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности заместителей руководителя в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в образовательных организациях.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20 %;
- при выслуге свыше 5 лет – 30 %.

5.10. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности

учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

5.10.1. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.11. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.12. На основании приказа начальника Управления образования руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

5.12.1 Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение особо важных и ответственных работ по итогам работы (квартал, год), за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

- результативность выполнения муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100 %;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного начальником Управления образования;
- выполнение дополнительных поручений начальника Управления образования;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний со стороны Управления образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;
- финансовая и имущественная деятельность учреждения (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности; отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате; учреждения; размещение актуальной информации на официальном сайте учреждения и сайте www.bus.gov.ru в сети интернет.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя учреждения премия не выплачивается.

5.12.2. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается один раз в календарном году по заявлению руководителя образовательного учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должного оклада. В отдельных случаях допускается оказание

материальной помощи руководителю учреждения по его заявлению до срока наступления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в размере, превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и);
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа начальника Управления образования за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.13. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

5.14. С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

VI. Порядок и условия оплаты труда библиотечных и других работников образовательных учреждений, не относящихся к работникам образования

6.1. Фиксированные размеры окладов библиотечных и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (приложение 1).

6.2. Работникам образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладу: выплата за выслугу лет

6.2.1. Выплата стимулирующего характера к окладу за выслугу лет устанавливается библиотечным и другим работникам учреждения, не относящихся к работникам образования от общего количества лет, проработанных в данной должности.

Размеры выплаты стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 10 %.

6.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент) производится в размере 15 %.

6.6. С учетом условий труда библиотечным и другим работникам учреждения, не относящихся к работникам образования, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты при расширении зон обслуживания;

- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.3. Выплаты работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее и составляет до 12%. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации

программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательного учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам образовательного учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. Размер доплаты составляет 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час фактической работы работником в ночное время.

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада без учета повышения по другим основаниям.

7.10. К заработной плате работников образовательного учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 % в соответствии с постановлением министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах

Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)»).

Районный коэффициент начисляется на сумму минимального размера оплаты труда.

7.11. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

7.12. Доплата специалистам психолого – педагогических и медико – педагогических комиссий, логопедических пунктов производится в размере 20% от должностного оклада.

7.13. Доплата специалистам за работу в должности педагога-психолога и социального педагога в размере 15 % от должностного оклада в месяц, учителя-логопеда – 20 % от должностного оклада в месяц.

7.14. Доплата за проверку тетрадей к должностному окладу, в зависимости от объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

- учителям начальных классов независимо от объема учебной нагрузки - 10 %;

- учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе от объема учебной нагрузки – 15 %;

- учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, черчению от объема учебной нагрузки – 10 %.

Учителям 1-11 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодия и год).

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положений о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие и конкретные результаты труда по итогам работы за установленный период.

8.2. Для педагогических работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

8.2.1. Доплата за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:

- школьные методические объединения – 10 %;
- городские методические объединения – 20 %;
- зав.секцией в учреждениях дополнительного образования – 30 %;
- за элективные курсы, углубленное изучение предметов и экспериментальные площадки – 15 %.

8.2.2. Доплата за заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями) в размере 10 % за кабинет.

8.2.3. Доплата за заведование учебно-опытным участком (теплицей, парниковым хозяйством):

- при наличии менее 1 га земли:
 - в основных школах – 15 %;
 - в средних школах – 20%;
- при наличии 1 га и более земли: в основных и средних школах – 25%.

Доплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ учащимися на этих участках (с апреля по сентябрь) в учреждениях.

8.2.4. Доплата за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских:

- мастерская простого типа – 20 %;
- мастерская комбинированного типа – 35 %.

8.2.5. Доплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, с количеством классов-комплектов:

- от 5 до 9 классов-комплектов – 10%;
- от 10 до 19 классов-комплектов – 25%;
- от 20 до 29 классов-комплектов – 50 %;
- от 30 и более классов-комплектов – 100%.

Оплата учителям ведущих часы кружковой работы рассчитывается от должностного оклада по данному предмету.

8.2.6. Доплата за классное руководство в образовательных учреждениях в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов производится ежемесячно от должностного оклада:

- в городской местности (25 учащихся и более) – 1 000,0 рублей;
- в городской местности (менее 25 учащихся) – из расчета 40,0 рублей на одного учащегося;
- в сельской местности (14 учащихся и более) – 1 000,0 рублей;
- в сельской местности (менее 14 учащихся) – из расчета 71,43 рубль на одного учащегося.

Обязанности классного руководителя могут быть возложены кроме учителей на других работников за работу как в одном, так и в нескольких классах.

8.2.7. Выплаты в связи с достижением пенсионного возраста в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной должности без

уральского коэффициента, при условии, что работник проработал в учреждении не менее 5 лет.

8.2.8. Ежемесячная доплата молодым специалистам в размере 1200,0 рублей выплачивается в течение 2-х лет работы в общеобразовательном учреждении.

8.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения.

8.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников этих учреждений. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

8.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

8.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

8.7. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

8.8. Выплата стимулирующего характера устанавливается в размере от 1 до 29% к окладу по должностям, отнесенных к следующим профессиональным квалификационным группам: «педагогические работники», «учебно-вспомогательный персонал», «должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» включая «заместителя директора по хозяйственной части», за исключением следующих должностей: «руководитель общеобразовательного учреждения» «заместитель руководителя по учебной и воспитательной работе», «учитель»

В случае выполнения установленных показателей эффективности результативности деятельности работникам по должностям «руководитель общеобразовательного учреждения», «заместитель руководителя по учебной и воспитательной работе», «учитель» производится выплата стимулирующего характера в размере от 1 до 30 % средств

**Размеры окладов
по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп работников образования**

1. Профессиональная квалификационная группа «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
1	2	3
-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3 900 ,0

**Размеры окладов
по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп «Должностей педагогических работников» по
типу (профилю) учреждений**

1. Образовательные учреждения

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
1	2	3
2 квалифицированный уровень	Социальный педагог; тренер-преподаватель	6 300,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; тренер-преподаватель; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре;	9400,0
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9600,0

2. Общеобразовательные учреждения (школы, школы-интернаты, детские дома)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
-------------------------	--	----------------------------

стей

ный

» по

ный

ты,

ный

1	2	3
1 квалифицированный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7 200,0
	Старший вожатый:	6547,0
	- с численностью учащихся в ОУ до 50 человек	6 857,0
	- с численностью учащихся в ОУ от 51 до 100 человек	7 200,0
2 квалифицированный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7 500,0
	Методист; методист по ИКТ	7 800,0
	Воспитатель:	6 800,0
	- с численностью учащихся в ОУ до 50 человек	7 300,0
3 квалификационный уровень	- с численностью учащихся в ОУ от 51 до 100 человек	7 800,0
	- с численностью учащихся в ОУ свыше 101 человек	7 800,0
	Педагог-психолог:	6988,0
	- с численностью учащихся в ОУ до 50 человек	7319,0
4 квалификационный уровень	- с численностью учащихся в ОУ от 51 до 100 человек	7 800,0
	- с численностью учащихся в ОУ свыше 101 человек	7 800,0
	Учитель, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист, педагог-библиотекарь:	6 900,0
	- с численностью учащихся в ОУ до 50 человек	7 500,0
4 квалификационный уровень	- с численностью учащихся в ОУ от 51 до 100 человек	8 000,0
	- с численностью учащихся в ОУ свыше 101 человек	8 000,0
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:	6 800,0
	- с численностью учащихся в ОУ до 50 человек	7 400,0
4 квалификационный уровень	- с численностью учащихся в ОУ от	7 400,0

51 до 100 человек - с численностью учащихся в ОУ свыше 101 человек	8 000,0
--	---------

**Размеры окладов
по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих**

1. Профессиональные квалификационные группы «Общетраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Секретарь; секретарь-машинистка	4 200,0

2. Профессиональные квалификационные группы «Общетраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Лаборант (всех наименований); техник (всех наименований); администратор информационной безопасности вычислительной техники	4 300,0
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; заведующий складом.	4 400,0
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	4 500,0
4 квалификационный уровень	Механик (всех наименований);	4 741,0

**Размеры окладов
по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп рабочих**

1. Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные профессии рабочих»

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
1		2	3
1 квалификационный уровень	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик; дворник; кастелянша; подсобный рабочий (по кухне); плотник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; повар; помощник повара, кухонный работник, рабочий по	3 900,0
	2	комплексному обслуживанию зданий и оборудования; слесарь (всех наименований); столяр; столяр-плотник; электромонтер (всех наименований); оператор (всех наименований); машинист по стирке белья; рабочий по стирке и ремонту спец.одежды; сантехник; электромонтер; электрик-сантехник; кладовщик (всех наименований); слесарь	
	3		

2. Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные профессии рабочих, второго уровня»

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
1		2	3
1 квалификационный уровень	4	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; плотник; повар; швея; оператор (всех наименований)	4 000,0
	5		4 100,0
2 квалификационный уровень	6	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: плотник; повар; столяр; слесарь (всех наименований); швея; оператор (всех наименований); электромонтер (всех наименований)	4 200,0
	7		4 300,0
3 квалификационный уровень	8	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: плотник; повар; столяр; слесарь (всех наименований); швея; оператор (всех наименований); электромонтер (всех наименований)	4 400,0

4 квалификац ионный уровень	9	Наименование профессий рабочих, предусмотренных присвоение 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель; водитель автобуса; водитель специального транспортного средства	4 500,0
--------------------------------------	---	---	---------

**Перечень должностей, профессий работников основного персонала
для расчета средней заработной платы и определения должностного
оклада руководителя образовательного учреждения Сорочинского
городского округа**

по виду экономической деятельности «Образование»

Учитель
Воспитатель ГПД
Методист ИКТ
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Педагог-психолог
Учитель-логопед
Социальный педагог
Старший вожатый

по виду экономической деятельности «Предоставление прочих
коммунальных, социальных и персональных услуг» «Прочая деятельность в
области культуры»

Заведующий библиотекой
Библиотекарь

**Перечень должностей, получающих заработную плату в пределах
минимального размера оплаты труда образовательных учреждений
Сорочинского городского округа**

Секретарь учебной части
Лаборант
Гардеробщик
Дворник
Сторож
Уборщик помещений
Повар
Помощник повара
Кухонный работник
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и оборудования
Вахтер

Критерии для установления доплаты за качество результатов выполняемой работы работникам образовательных учреждений

Учитель

1. Работа в условиях малокомплектной школы / в условиях двух смен.
2. Учёт группы сложности преподаваемого предмета в соответствии с СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно – эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях».
3. Учёт возрастных особенностей (младшее звено; среднее звено; старшее звено).
4. Учебные достижения обучающихся (успеваемость, качество знаний, результаты ОГЭ; результаты ЕГЭ; результаты региональных экзаменов в 4, 8 классах).
5. Выполнение общественных должностей.
6. За работу с детьми с задержкой психического развития и умственными отсталыми, с психическими заболеваниями, с детьми девиантного поведения.

Старший вожатый

1. Охват детским движением.
2. Разноплановость направлений деятельности.
3. Результативность участия в конкурсном движении.
4. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.
5. Выполнение общественных должностей.
6. Стаж работы в должности.

Социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед (логопед)

1. Отсутствие и положительная динамика в уменьшении количества детей, стоящих на учёте в КДН и ПДН.
2. Инклюзивное образование, коррекционная работа.
3. Выполнение общественных должностей.

Заведующий библиотекой, библиотекарь

1. Сохранность фонда.
2. Организация и результативность внеурочной деятельности.
3. Выполнение общественных должностей.

Методист ИКТ

1. Сохранность материально – технической базы (своевременный ремонт компьютерного парка; исправность ЛВС).

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

1. Обеспечение безопасности образовательного учреждения (противопожарная безопасность; пропускной режим).

Воспитатель ГПД

1. Доведение до МРОТ (если это отдельная ставка, человек).

Учебно-вспомогательный персонал, служащие, рабочие

1. Доведение до МРОТ.
2. Количество обслуживаемых объектов.
3. За расширение зоны обслуживания (системное выполнение больших объёмов работы).

за

я

ого

няя

о за

—

тва

нты

и и

от

ого

ях

ем

от

ой

ой

лм

ии

ой

ой

и

на

лх

га

оя

и

м

м

и

и

и

»