



**Администрация Вачского муниципального округа
Нижегородской области
ОТДЕЛ КУЛЬТУРЫ**

П Р И К А З

от 29.12.2023 г.

№ 130

Об утверждении Положения об условиях установления и порядке выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры Вачского муниципального округа Нижегородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями администрации Вачского муниципального округа Нижегородской области от 03.10.2023 № 1384 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вачского муниципального округа Нижегородской области», «Образование дополнительное детей и взрослых» (код 85.41)», от 03.10.2023 № 1385 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Вачского муниципального округа Нижегородской области учредителем которых является отдел культуры администрации Вачского муниципального округа Нижегородской области», от 03.10.2023 № 1386 «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» учреждений культуры Вачского муниципального округа Нижегородской области, от 12.12.2023 № 1772 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Вачского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях установления и порядке выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры Вачского муниципального округа Нижегородской области

2. Признать утратившими силу:

приказ отдела культуры администрации Вачского муниципального района от 30.12.2016 года № 184 «Об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера руководителям

муниципальных бюджетных учреждений культуры, спорта и искусства подведомственных отделу культуры администрации Вачского муниципального района».

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2023 года.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник



С.Н. Отекин

Положение
Об условиях и порядке выплат стимулирующего характера
руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений,
подведомственных отделу культуры администрации Вачского
муниципального округа Нижегородской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положениями об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений подведомственных отделу культуры администрации Вачского муниципального округа Нижегородской области (далее – Учреждения).

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера направлено на стимулирование руководителя Учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения, в котором они работают.

II. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Руководителям Учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременная премия;
- надбавка от должностного оклада: лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками;
- оказание материальной помощи.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за, полугодие:

2.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц, квартал, полугодие производится на основании критериев.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда руководителя по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений по результатам работы производится ежемесячно, что позволяет учитывать динамику достижений.

2.2.3. Если на руководителя Учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера на определенный период ему не устанавливаются.

2.2.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера по результатам работы каждому руководителю и обоснование данного расчета производится отделом культуры администрации Вачского муниципального округа Нижегородской области (далее - Отдел культуры). Для подготовки указанного расчета на основании приказа начальника отдела культуры создается комиссия. Председателем указанной комиссии является начальник отдела культуры. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется итоговый оценочный лист оценки эффективности деятельности руководителя, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Комиссия на основании всех материалов составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому руководителю Учреждения.

2.2.5. Оценочные листы и данные по размерам премий руководителям Учреждений рассматриваются и утверждаются на заседании Отдела культуры по вопросу распределения стимулирующих выплат руководителям Учреждений ежегодно. Сразу после утверждения оценочных листов каждый руководитель Учреждения должен быть ознакомлен с оценочным листом.

2.2.6. Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то издается приказ начальника отдела культуры об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем руководителям Учреждений и об утверждении размеров выплат по результатам работы руководителям муниципальных бюджетных учреждений ежемесячно.

2.2.7. Проводится подсчет баллов каждому руководителю Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера. Полученное количество баллов складывается с баллами,

полученными другими работниками учреждения и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

2.2.8. В течение календарного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого руководителя по утвержденным критериям и показателям.

2.3. Порядок лишения (уменьшения стимулирующих выплат):

2.3.1. Руководитель Учреждения может быть лишен стимулирующих выплат (постоянных и разовых), либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья работников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины
- за дисциплинарное взыскание, выговор.

2.3.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом отдела культуры.

III. Единовременное премирование руководителей:

3.1. Единовременное премирование руководителей Учреждений производится за достижение высоких результатов деятельности и за выполнение особо важных и ответственных работ по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области управления;
- подготовка объектов к работе;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

3.2. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- юбилейные даты;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

3.4. Единовременное премирование руководителей Учреждений осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

3.5. Единовременное премирование руководителей Учреждений осуществляется на основании приказа начальника отдела культуры, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

IV. Доплаты и надбавки от должностного оклада, награжденным государственными и отраслевыми наградами:

4.1. Руководителям, награжденным государственными наградами, почетными званиями устанавливается надбавка-до 25%;

4.2. Доплаты и надбавки от оклада руководителям Учреждений осуществляется на основании приказа начальника отдела культуры, в котором указывается конкретный их процент.

4.3. Ежемесячные надбавки руководителям Учреждений, имеющим государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности. При наличии у руководителя двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

V. Оказание материальной помощи:

5.1. Материальная помощь руководителям Учреждений оказывается по случаю:

- смерти близких родственников (родители, супруги, дети);
- вступления работника в брак;
- продолжительной болезни;
- рождения ребенка;

- по юбилейным датам (50,55,60,65,70 и 75 лет);

- в случаях трудной жизненной ситуации.

5.2. Оплата материальной помощи производится на основании приказа начальника отдела культуры.

5.3. Вновь принятые работники имеют право на оказание вышеназванной материальной помощи в размере, пропорционально отработанному времени.

5.4. Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника, в случае смерти самого работника, основанием является заявление близкого родственника или члена его семьи.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ,
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ ВАЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,
ПРЕМИРОВАНИЮ ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

I. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждений и премированию их руководителей (далее – Комиссия) создается отделом культуры администрации Вачского муниципального округа Нижегородской области в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых руководителями Учреждений о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждения и их руководителей на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

II. Состав и полномочия Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя и членов Комиссии.

2.2. Председатель комиссии:

- Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

- Председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя заседание Комиссии проводит заместитель председателя комиссии.

2.4. Заседания комиссии проводятся ежегодно, после сдачи отчета руководителями. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя Комиссии).

2.5. Решение Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.7. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- Рассматривает представленные Учреждением отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности Учреждения.

- Может привлекать к участию в заседаниях Комиссии руководителей Учреждений, а также представителей профсоюзов или иных выборных органов.

- Принимает решение о размере премии, снижении премии либо о размере депремирования в отношении каждого руководителя Учреждения.

2.8 Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- Запрашивать у руководителей Учреждения необходимую для ее деятельности информацию.

- Устанавливать для руководителей Учреждения сроки предоставления информации.

- Утверждать решение о размере премии в отношении каждого руководителя Учреждения.

III. Порядок работы комиссии

3.1 Комиссия принимает на рассмотрение от руководителей Учреждения отчеты установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний.

3.2. При принятии решений об оценке отчетов Комиссия руководствуется результатами анализа достижения целевых показателей деятельности Учреждения.

3.3 Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и премированию, либо депремированию их руководителя за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии. На основании решения Комиссии издается соответствующее заключение за отчетный период.

IV. Состав комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждений подведомственных Отделу культуры администрации Вачского муниципального округа Нижегородской области:

Председатель комиссии:

Начальник отдела культуры – Отекин С.Н.

Заместитель председателя:

Главный бухгалтер - Железнова Т.В.

Члены комиссии:

Заместитель начальника – Князев А.А.

Заведующий сектором спорта и молодежной политики – Зуева Н.А.

Экономист 1 категории - Щукина И.В.

Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности учреждения с учётом их
специфики и вклада руководителя учреждения в конечные результаты

№	Наименование критерия	Показатель измерения	Количество баллов	Источник информации
1. Организационно – хозяйственная деятельность				
1.1.	Качество планирования бюджета	- наличие корректировок по бюджету до 10; - наличие корректировок по бюджету свыше 10	10 5	Отчёт руководителя учреждения, справка централизованной бухгалтерии о результатах проверок финансово – хозяйственной деятельности, бюджетной сметы
1.2.	Исполнение бюджета	- исполнение бюджета не менее 85 %; - не менее 75 %	10 5	
1.3.	Доля привлечения внебюджетных средств к общему объёму финансирования учреждения	- Наличие поступлений внебюджетных средств в учреждении свыше 10 %; - Отдельные факты привлечения внебюджетных средств, объём поступлений до 10 %; - Отсутствие	10 5 0	Исполнение плана ФХД по иной и приносящей доход деятельности, выписки из реестров, документы, подтверждающие данные о привлечённых дополнительных финансовых средствах
1.4.	Соблюдение сроков и порядка предоставления заявок на финансирование	В срок Нарушение срока	10 0	Заявки на кассовый расход
1.5.	Качество ведения бухгалтерского учета и отчетности	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	10 0	Служебная записка централизованной бухгалтерии
1.6.	Соответствие требованиям безопасности (санитарно - эпидемиологической, пожарной и т.д.)	- Отсутствие предписаний; - Наличие предписаний с устранением в сроки, указанные в актах; - Систематические предписания, не устраняемые	10 5 0	Отчёт руководителя учреждения, акты проверок, предписания, документы, подтверждающие выполнение предписаний
1.7.	Контроль за состоянием зданий, систем инженерно - технического обеспечения	- Мероприятия по контролю за состоянием зданий, акты контрольных мероприятий, принятие мер по устранению выявленных проблем - Отсутствие	10 0	Документы, подтверждающие выполнение мероприятий: планы, отчёты, переписка, ходатайства и др.
1.8.	Реализация мероприятий по энергоэффективности	- Выполнение работ в полном объёме, представленная планами, актами, приказами - Выполнение работ в неполном	10	Отчёты о результатах энергоэффективности подтверждающие выполнение мероприятий:

		объеме, по объективным причинам - Отсутствие	5 0	планы, отчёты, приказы, переписка и др.
1.9.	Состояние информатизации учреждения	- Наличие сайта или страницы на сайте (с постоянным обновлением информации) автоматизация большинства процессов учреждения - Автоматизация большинства процессов учреждения - Отсутствие	10 5 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.10.	Реализация целевых программ, получение грантов	- Участие в программах (грантах), реализованных с достижением положительного результата - Участие (при наличии подтверждающих документов) - Отсутствие	20 10 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.11.	Уровень укомплектованности кадрами (специалистами основной деятельности)	- Отсутствие вакансий, уровень укомплектованности не менее 90 % - Не менее 70% - до 70 %	10 5 0	Информационно – аналитический отчёт руководителя учреждения
1.12.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством)	Наличие Отсутствие	5 0	Подтверждающие документы

2. Нормативное обеспечение деятельности учреждения

2.1.	Полнота нормативной базы и ее соответствие современному законодательству:			
	Устав и своевременно внесенные изменения	Приведен в соответствие Не приведен	5 0	Подтверждающие документы
	Коллективный договор	Наличие Отсутствие	5 0	
	Должностные инструкции	Приведен в соответствие Не приведен	5 0	
	Трудовые договора	Наличие Отсутствие	5 0	
	Положение об оплате труда	Наличие отсутствие	5 0	
	План финансово-хозяйственной деятельности	Наличие Отсутствие	5 0	
	Положение по нормированию труда	Наличие Отсутствие	5 0	

3. Эффективность деятельности учреждения

3.1.	Степень выполнения муниципальными бюджетными учреждениями культуры, спорта и искусства муниципального задания:	Выполнено в полном объеме	10	Отчет по муниципальному заданию
		Выполнено не в полном объеме	5	
		Не выполнено	0	

3.2.	Предоставление и размещение сведений о предоставляемых (исполняемых) муниципальных услуг (функциях) в региональном реестре	Выполнение	10	Наличие в программе РГУ опубликованного регламента
		Не выполнение	0	
3.3.	Наличие обращений граждан, обоснованных жалоб на работу учреждений	Наличие	0	Предоставление книги жалоб
		Отсутствие	10	
4. Повышение имиджа муниципального учреждения				
4.1.	Формирование позитивного имиджа учреждения в СМИ	- Наличие работы со СМИ, совместных проектов, наличие публикаций, ролики, интервью; - Наличие одного составляющего; - Отсутствие работы в этом направлении	10 5 0	Документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
4.2.	Социальное партнерство	- Наличие работы с партнерами: партнёрские соглашения, совместные планы работы - Наличие разовых совместных мероприятий, фактов, подтверждающих эту деятельность - Отсутствие	10 5 0	Документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
4.3.	Проведение мероприятий (городских, окружных и т.д.)	- В полном объеме - Частичное - Не исполнено	20 10 0	справка Отдела культуры администрации Вачского округа «О выполнении объемов в этом направлении»
4.4.	Наличие перспективного плана работы, концепции развития учреждения, отдельных направлений деятельности и т.п.	-Наличие	10	утверждённые документы
		- Отсутствует	0	
4.5.	Наличие программ по организации летнего отдыха на базе учреждений	- Реализация с положительным результатом (рост посетителей, исполнение программных мероприятий, положительные отзывы и др.)	10	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
		- Реализация, но снижение показателей, замечания;	5	
		- Отсутствует	0	

Критерии в разрезе по учреждениям:

1. Культурно – просветительских учреждений (библиотеки)

1.1.	Наличие участия в выставках, конкурсах различного уровня	- Наличие высоких результатов, реализация выставочных проектов победитель	10	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
		- Участие	5	
		- Отсутствует	0	
1.2.	Выступления с	- Международные,	20	

	докладами, сообщениями, отчётами на конференциях, семинарах, совещаниях различного уровня	региональные, окружные, областные, всероссийские - Окружные, городские не менее 4 - Отсутствие	15 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.3.	Число читателей	- Увеличение - Сохранение - Снижение показателя	10 5 0	
1.4.	Число книговыдач	- Увеличение - Сохранение - Снижение показателя	10 5 0	

2. Культурно – досуговых учреждений (клубы)

1.1.	Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»	- Не менее 4 - до 3 - Отсутствует	20 10 0	наличие подтверждающих документов
1.2.	Результативность участия в конкурсах	- Наличие всех уровней достижений - в том, числе международных (участие)	20	наличие подтверждающих документов
1.3.		- Наличие достижений (гран - при, лауреаты, дипломанты 1,2,3 степени, победитель в номинации) - в региональных, окружных, областных, всероссийских - Участие - Отсутствует	20 5 0	
1.4.		- Наличие достижений (гран - при, лауреаты, дипломанты 1,2,3 степени, победитель в номинации) - в окружных, городских - Участие - Отсутствует	15 5 0	

3. Культурно – просветительских учреждений (музеи)

1.1.	Наличие участия в выставках, конкурсах различного уровня	- Наличие высоких результатов, реализация выставочных проектов победитель - Участие - Отсутствие	10 5 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.2.	Выступления с докладами, сообщениями, отчётами на конференциях, семинарах, совещаниях различного уровня	- Международные, региональные, окружные, областные, всероссийские - Окружные, городские не менее 4 - Отсутствие	20 15 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.3.		- Не менее 2 - 1 - Отсутствие	10 5 0	

4. Детская школа искусств

1.1.	Сохранение контингента обучающихся	Увеличение Сохранение Снижение показателя	10 5 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.2.	Повышение квалификации	Увеличение Снижение	5 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.3.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да Нет	10 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.4.	Организация работы с административным составом и педагогическими кадрами	Да Нет	10 0	Отчёт руководителя учреждения

5. Спортивная школа

1.1.	Сохранение контингента обучающихся	Увеличение Сохранение Снижение показателя	10 5 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.2.	Повышение квалификации	Увеличение Снижение	5 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.3.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да Нет	10 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.4.	Организация работы с административным составом и педагогическими кадрами	Да Нет	10 0	Отчёт руководителя учреждения

6. Хозяйственно-эксплуатационная служба

1.1.	Повышение квалификации	Увеличение Снижение	5 0	Отчёт руководителя учреждения, документы, подтверждающие деятельность в этом направлении
1.2.	Отсутствие жалоб и обращений от руководителей обслуживаемых учреждений	Да Нет	10 0	
1.3.	Надлежащее техническое и санитарное состояние зданий и помещений, находящихся в оперативном управлении учреждения	Да Нет	10 0	Отчёт руководителя учреждения

Шкала
перевода баллов в процент стимулирующих выплат

Баллы	% премиальных выплат
1-90	до 60
91-180	до 100
181-270	до 150
271-360	до 200

Итоговый оценочный лист оценки эффективности деятельности руководителя

_____ (полное наименование учреждения)

_____ (полное Ф. И. О. руководителя)

_____ (дата)

1. Оценка эффективности деятельности руководителя:

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Оценка (балл)	Примечание

2. Итоговые результаты оценки эффективности деятельности руководителя:

ИТОГО набрано баллов _____

Сумма премирования составила (в процентном отношении),

Сумма премирования составила _____ руб., _____ коп. (в денежном выражении).

3. Решение комиссии:

3.1. На основании п.п. 1,2 настоящего оценочного листа, комиссия выносит решение об установлении с _____

(период)

директору _____

(наименование учреждения)

_____ (Ф.И.О. руководителя учреждения)

премирования на год в сумме и размере указанном в п.2 настоящего оценочного листа.

Председатель комиссии _____

Секретарь комиссии _____

Члены комиссии _____
