

10.06 2022 г. № 1137-п

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
УСТЬ-КУТСКИЙ РАЙОН
УСТЬ-КУТСКОЕ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
(ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ)
АДМИНИСТРАЦИЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА И УСТАНОВЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, В
ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ ПОЛНОМОЧИЯ
УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-
КУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ)**

Руководствуясь ст. 14 Федерального закона от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления Российской Федерации», постановлением администрации Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения) от 24.11.2021 г. № 2207-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения)» (с изменениями), ст.ст. 6,33,47 Устава Усть-Кутского городского поселения Усть-Кутского муниципального района Иркутской области,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Порядок выплат стимулирующего характера и установления показателей и критериев эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, работников муниципальных учреждений культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения) (Приложение № 1).

2. Отменить:

- постановление главы муниципального образования «город Усть-Кут» от 16.12.2013 г. № 1439-П «Об утверждении Положения о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения)»;

- постановление главы муниципального образования «город Усть-Кут» от 30 апреля 2020 г. № 634-П «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования «город Усть-Кут» от 16.12.2013 г. «Об утверждении

Положения о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения)».

3. Муниципальным учреждениям культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения), внести соответствующие изменения в локально-нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июня 2022 года.

5. Отделу информационного обеспечения, взаимодействия с общественностью и СМИ администрации Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения) опубликовать (обнародовать) настоящее постановление в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования «город Усть-Кут».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы городского поселения по экономическим вопросам.

Глава администрации
Усть-Кутского муниципального
образования (городского поселения)
Е.В. Кокшаров



Приложение №1 к постановлению
Администрации Усть-Кутского муниципального
образования (городского поселения)
от «10» июня 2022 г. № 137п

ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И УСТАНОВЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ- КУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок определяет и регулирует порядок выплат стимулирующего характера, устанавливает показатели и критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, работников муниципальных учреждений культуры (далее - Учреждения), в отношении которых функции полномочия учредителя осуществляет администрация Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения) (далее-Администрация).

2. Порядок выплат стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности деятельности.

2.1. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании показателей эффективности деятельности руководителей учреждений в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Устанавливаются следующие виды стимулирующих (премиальные) выплат:

- 1) выплаты по итогам работы;
- 2) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 3) за выслугу лет.

2.2. К стимулирующим (премиальным) выплатам за выслугу лет относятся:

- выплаты руководителям, отработавшим в учреждениях культуры или дополнительного образования в сфере культуры, в следующих размерах:

- 1) от 3 до 8 лет - 10 процентов;
- 2) от 8 до 13 лет - 15 процентов;
- 3) от 13 до 18 лет - 20 процентов;
- 4) от 18 до 23 лет – 25 процентов от 23 лет – 30 процентов.

Выплата за выслугу лет определяется в процентах, начисляется исходя из оклада (ставки) руководителя учреждения, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой.

При временном внутреннем замещении выплата начисляется на размер оклада (ставки) по основному месту работы.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной выплаты за выслугу лет, засчитываются периоды работы работника в учреждениях культуры или дополнительного образования в сфере культуры.

Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление ежемесячной выплаты за выслугу лет, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

В подтверждение стажа работы могут быть представлены также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы в учреждениях культуры или дополнительного образования в сфере культуры, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет.

Ежемесячная выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной надбавки.

В случае если у руководителя учреждения указанное право наступило в период служебной командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы и в других аналогичных случаях, когда за работником сохранялась средняя заработная плата, производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

2.3. Руководителю Учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

2.4. В случае наложения дисциплинарного взыскания премия руководителям Учреждений не выплачивается в течение всего периода действия дисциплинарного взыскания.

2.5. Премия по итогам работы за месяц, устанавливается в размере до 100% месячной заработной платы пропорционально фактически отработанному времени по результатам оценки эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений установленному согласно Приложению № 1 к настоящему Порядку.

2.6. Оценка эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений производится на основании выполнения показателей и критериев эффективности деятельности руководителей Учреждений в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Порядку.

2.7. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений проводится ежемесячно, в соответствии с установленными критериями оценки его деятельности путем суммирования баллов за отчетный месяц. При невыполнении показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений по причинам, не зависящим от деятельности руководителей Учреждений,

количество баллов не уменьшается. Размер премии руководителей Учреждений корректируется с учетом выполнения показателей оценки эффективности деятельности за отчетный месяц.

2.8. Для целей определения размера премии в месячную заработную плату руководителей Учреждений включается: должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, выплата за выслугу лет, районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах приравненных к районам крайнего севера.

2.9. Сумма премии, выплачиваемая руководителям Учреждений по итогам работы за месяц, определяется по следующей формуле:

$$Пр_3 = М_{3п3} \times П_3$$

Пр₃ - размер премии;

М_{3п3} - месячная заработная плата исходя из фактически отработанного времени в отчетном периоде;

П₃ - процент премирования руководителя Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности.

2.10. Процент премирования руководителей Учреждений за выполнение показателей эффективности его деятельности определяется в соответствии с Таблицей N 1.

Таблица N 1

| Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений | Процент премирования руководителей Учреждений за выполнение показателей эффективности их деятельности |
|--|---|
| 100 - 90 | 100 |
| 80 - 89 | 80 |
| 70 - 79 | 70 |
| 60 - 69 | 50 |
| 50 - 59 | 30 |
| 40 - 49 | 20 |
| 30 - 39 | 15 |
| 20 - 29 | 10 |
| 10 - 19 | 5 |
| менее 10 | не премируется за отчетный период |

2.11. Премия по итогам работы за месяц, не начисляется за период:

- 1) временной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- 3) отпуска без сохранения заработной платы;
- 4) повышения квалификации с отрывом от работы.

2.12. Условием установления стимулирующих выплат руководителю учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

2.13. Руководители Учреждений представляют сведения о выполнении показателей эффективности своей деятельности за отчетный месяц, в Администрацию, формы отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений за отчетный период месяц, подписываются руководителями, скрепляются печатью Учреждения.

2.14. Оценку эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений осуществляет Комиссия по установлению заработной платы и осуществлению выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, подведомственных администрации (далее - Комиссия), состав которой утверждается распоряжением Администрации.

2.18. Премия по итогам работы за год (квартал) выплачивается руководителям Учреждений в размере до 100% средней месячной заработной платы за 11 месяцев текущего финансового года (2 месяца квартала, за который начисляется премия), исходя из результатов деятельности Учреждений по итогам года (квартала), в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждений, сложившейся по фактическому исполнению, на основании распоряжения Администрации.

2.16. При премировании руководителей Учреждений по итогам работы за (квартал) год учитываются:

1) выполнение (квартальных) годовых планов работы Учреждений, личный вклад руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставами Учреждений;

2) соблюдение трудовой дисциплины;

3) качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, финансовая, исполнительская дисциплина, выполнение конкретных поставленных задач, порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Учреждения;

2.18. При расторжении трудового договора с руководителями Учреждений по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы за месяц, квартал, год не выплачивается.

2.19. Руководителям учреждений, устанавливается премия по итогам работы за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

1) премия за почетные звания:

"Народный артист СССР", "Народный артист РСФСР", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник СССР", "Народный художник РСФСР", "Народный художник Российской Федерации" и (или) звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 35 процентов;

"Заслуженный деятель искусств РСФСР", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист РСФСР", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник РСФСР", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации" и (или) звание "Заслуженный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов;

2) премия за ученую степень, соответствующей исполняемой трудовой функции:

за ученую степень доктора наук - в размере не менее 40 процентов;
за ученую степень кандидата наук - в размере не менее 35 процентов;
3) премия за личные заслуги устанавливаются:

- награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия, - в размере не менее 10 процентов;

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации (за исключением званий, надбавка по которым предоставляется в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта), награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере не менее 30 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

- при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации и (или) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 25 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о награждении;

- при поощрении министерством - в размере не менее 20 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении;

- имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области - в размере не менее 20 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о присуждении премии Губернатора Иркутской области;

- награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 20 процентов;

- имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 20 процентов.

Премия по итогам работы за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются в виде премиальных выплат в процентах к должностным окладам.

3. Порядок выплат стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности деятельности расчет должностного оклада заместителей руководителей Учреждений

3.1. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Порядку.

Заместителям руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании показателей эффективности деятельности

заместителей руководителей учреждений в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Устанавливаются следующие виды стимулирующих (премиальные) выплат:

- 1) выплаты по итогам работы;
- 2) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 3) за выслугу лет.

3.2. К стимулирующим (премиальным) выплатам за выслугу лет относятся:

- выплаты заместителям руководителя, отработавшим в учреждениях культуры или дополнительного образования в сфере культуры, в следующих размерах:

- 1) от 3 до 8 лет - 10 процентов;
- 2) от 8 до 13 лет - 15 процентов;
- 3) от 13 до 18 лет - 20 процентов;
- 4) от 18 до 23 лет – 25 процентов от 23 лет – 30 процентов.

Выплата за выслугу лет определяется в процентах, начисляется исходя из оклада (ставки) заместителя руководителя учреждения, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой.

При временном внутреннем замеществе выплата начисляется на размер оклада (ставки) по основному месту работы.

Выплата за выслугу лет начисляется на основании приказа руководителя Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной выплаты за выслугу лет, засчитываются периоды работы работника в учреждениях культуры или дополнительного образования в сфере культуры.

Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление ежемесячной выплаты за выслугу лет, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

В подтверждение стажа работы могут быть представлены также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы в учреждениях культуры или дополнительного образования в сфере культуры, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет.

Ежемесячная выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной надбавки.

В случае если у заместителя руководителя учреждения указанное право наступило в период служебной командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы и в других аналогичных случаях, когда за работником сохранялась средняя заработная плата, производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.3. Заместителю руководителя Учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.4. В случае наложения дисциплинарного взыскания премия заместителю руководителя Учреждения не выплачивается в течение всего периода действия дисциплинарного взыскания.

3.5. Премия по итогам работы за месяц, устанавливается в размере до 100% месячной заработной платы пропорционально фактически отработанному времени по результатам оценки эффективности и результативности деятельности заместителя руководителей Учреждений установленному согласно Приложению № 2 к настоящему Порядку.

3.6. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности заместителей руководителей Учреждений проводится ежемесячно, в соответствии с установленными критериями оценки его деятельности путем суммирования баллов за отчетный месяц. При невыполнении показателей эффективности деятельности

заместителя руководителя Учреждения по причинам, не зависящим от деятельности заместителя руководителя Учреждения, количество баллов не уменьшается. Размер премии заместителей руководителей Учреждений корректируется с учетом выполнения показателей оценки эффективности деятельности за отчетный месяц.

3.10. Для целей определения размера премии в месячную заработную плату заместителей руководителей Учреждений включается: должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, выплата за выслугу лет, районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах приравненных к районам крайнего севера.

3.11. Сумма премии, выплачиваемая заместителю руководителя Учреждений по итогам работы за месяц, определяется по следующей формуле:

$$Pr_2 = M_{3п2} \times П_2$$

Pr_2 - размер премии;

$M_{3п2}$ - месячная заработная плата исходя из фактически отработанного времени в отчетном периоде;

$П_2$ - процент премирования руководителя Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности (максимальный размер 100%).

3.12. Процент премирования заместителей руководителей Учреждений за выполнение показателей эффективности его деятельности определяется в соответствии с Таблицей N 2.

Таблица N 2

| Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности заместителей руководителей Учреждений | Процент премирования заместителей руководителей Учреждений за выполнение показателей эффективности их деятельности |
|---|--|
| 100 - 90 | 100 |
| 80 - 89 | 80 |
| 70 - 79 | 70 |
| 60 - 69 | 50 |
| 50 - 59 | 30 |
| 40 - 49 | 20 |
| 30 - 39 | 15 |
| 20 - 29 | 10 |
| 10 - 19 | 5 |
| менее 10 | не премируется за отчетный период |

3.13. Премия по итогам работы за месяц, не начисляется за период:

- 1) временной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- 3) отпуска без сохранения заработной платы;

4) повышения квалификации с отрывом от работы.

3.14. Условием установления стимулирующих выплат заместителю руководителя учреждения является отсутствие наложенных на заместителя руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения заместителя руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

3.15. Заместители Руководителей Учреждений представляют сведения о выполнении показателей эффективности своей деятельности за отчетный месяц, руководителю Учреждения.

3.16. Оценку эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя Учреждения осуществляет Комиссия по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - Комиссия), состав которой утверждается руководителем Учреждения.

3.17. Порядок формирования и осуществления деятельности Комиссии определяется актом руководителя Учреждения.

3.18. Выплата заместителям руководителя Учреждения премии за месяц осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

3.19. Премия по итогам работы за год (квартал) выплачивается заместителям руководителей Учреждений в размере до 100% средней месячной заработной платы за 11 месяцев текущего финансового года (2 месяца квартала, за который начисляется премия), исходя из результатов деятельности Учреждений по итогам года (квартала) в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

3.20. Премия по итогам работы за год выплачивается единовременно всем заместителям руководителя Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения пропорционально отработанному времени при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год, определенных положением об оплате труда работников Учреждения.

3.21. При расторжении трудового договора с заместителями руководителей Учреждений по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы за месяц, год не выплачивается.

3.22. Заместителям руководителей учреждений, устанавливается премия по итогам работы за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

1) премия за почетные звания:

"Народный артист СССР", "Народный артист РСФСР", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник СССР", "Народный художник РСФСР", "Народный художник Российской Федерации" и (или) звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 35 процентов;

"Заслуженный деятель искусств РСФСР", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист РСФСР", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник РСФСР", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации" и (или) звание "Заслуженный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов;

2) премия за ученую степень, соответствующей исполняемой трудовой функции:
за ученую степень доктора наук - в размере не менее 40 процентов;
за ученую степень кандидата наук - в размере не менее 35 процентов;

3) премия за личные заслуги устанавливаются:

- , награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия, - в размере не менее 10 процентов;

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации (за исключением званий, надбавка по которым предоставляется в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта), награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере не менее 30 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

- при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации и (или) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 25 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о награждении;

- при поощрении министерством - в размере не менее 20 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении;

- имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области - в размере не менее 20 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о присуждении премии Губернатора Иркутской области;

- награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 20 процентов;

- имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 20 процентов;

Премия по итогам работы за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются в виде премиальных выплат в процентах к должностным окладам.

4. Порядок выплат стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения.

4.1. Перечень выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяется в их положениях об оплате труда Учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

2) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников.

4.2. Премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 100% месячной заработной платы пропорционально фактически отработанному времени.

Премирование работников Учреждений осуществляется за выполнение показателей эффективности их деятельности, устанавливается Приложением № 3 к настоящему Порядку.

Премирование по итогам работы за месяц, осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой Учреждения.

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением профессий (должностей), а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности (профессии).

4.3. Для целей определения размера премии в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад); доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера за выслугу лет, районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах приравненных к районам крайнего севера.

4.4. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждений производится ежемесячно в соответствии с установленными периодом премирования и критериями оценки эффективности деятельности работников Учреждений путем суммирования баллов за отчетный период. При невыполнении показателей по причинам, не зависящим от деятельности работников Учреждений, количество баллов не уменьшается.

4.5. Размер премии работников Учреждений по результатам работы за месяц определяется следующим образом:

$$Pr = M_{зп} \times П$$

Pr - размер премии;

$M_{зп}$ - месячная заработная плата работника исходя из фактически отработанного времени за отчетный период;

П - процент премирования работника Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности (максимальный размер 100%).

4.6. Процент премирования работника Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности определяется в соответствии с Таблицей N 3.

Таблица N 3

| Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждений | Процент премирования работников Учреждений за выполнение показателей эффективности их деятельности |
|---|--|
| 100 - 90 | 100 |
| 80 - 89 | 80 |
| 70 - 79 | 70 |
| 60 - 69 | 50 |
| 50 - 59 | 30 |
| 40 - 49 | 20 |
| 30 - 39 | 15 |
| 20 - 29 | 10 |
| 10 - 19 | 5 |

менее 10

не премируется за отчетный период

4.7. Премия по итогам работы за месяц не начисляется за период:

- 1) временной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- 3) отпуска без сохранения заработной платы;
- 4) повышения квалификации с отрывом от работы.

4.8. Начисление и выплата премий работникам Учреждений за соответствующий период оформляется приказом руководителя Учреждения. К приказу прилагаются отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности работника Учреждения.

4.9. При расторжении трудового договора с работником Учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы не выплачивается.

4.10. Размер премии определяется в абсолютном значении либо в процентном отношении к месячной заработной плате работника Учреждения.

4.11. Премия работникам Учреждений по итогам работы за год (квартал) может устанавливаться в размере до 100% средней месячной заработной платы за 11 (2) месяцев(а) текущего финансового года, исходя из результатов деятельности Учреждения по итогам года (квартала), в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

4.12. Премия по итогам работы за год выплачивается единовременно всем работникам Учреждений на основании приказа руководителя Учреждения пропорционально отработанному времени при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год, определенных положением об оплате труда работников Учреждения.

4.13. Не осуществляется премирование работников Учреждений, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание.

Заместитель главы городского
поселения по экономическим вопросам



О.В. Саврасова

Приложение №1
к Порядку выплат стимулирующего характера и установления
показателей и критериев эффективности деятельности руководителей,
заместителей руководителей, работников муниципальных учреждений
культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя
осуществляет администрация Усть-Кутского муниципального образования
(городского поселения)
от _____ 2022 г. № _____

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ).

| | Перечень критериев и показателей эффективности работы | Кол-во балло |
|--|--|-----------------|
|--|--|-----------------|

| | работы | балло в |
|----------------------------------|--|------------|
| Руководители учреждений культуры | <p>1. Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение плановых показателей свыше 110% – 10 баллов; - выполнение плановых показателей от 105-109% – 9 баллов; - выполнение плановых показателей от 100-104% – 8 баллов; - выполнение плановых показателей от 95-99% – 7 баллов; - выполнение плановых показателей от 90-94% – 6 баллов; - невыполнение плановых показателей – 0 баллов | 0-10 |
| | <p>2. Обеспечение комплексной безопасности учреждения, пребывающих в нем граждан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение мер безопасности – 0 баллов; - несоблюдение мер безопасности – 5 баллов | -5-0 |
| | <p>3. Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по региону, доведенной Министерством культуры по Иркутской области:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достижение соотношения – 0 баллов; - недостижение соотношения – -5 баллов. | -5-0 |
| | <p>4. Выполнение плановых показателей, рассчитанных на обслуживание социально незащищенных групп населения (детей, пенсионеров, людей с ограниченными возможностями здоровья и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение плановых показателей свыше 100% – 10 баллов; - выполнение плановых показателей от 90 до 99% – 5 баллов; - выполнение плановых показателей менее 90% – 0 баллов. | 0-10 |
| | <p>5. Обеспечение на интернет-сайте учреждения достоверности, актуальности информации, своевременное обновление сайтов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний в части достоверности, актуальности информации, своевременности обновления – 10 баллов; - наличие несущественных замечаний в части достоверности, актуальности информации, своевременности обновления – 5 баллов - наличие существенных замечаний в части достоверности, актуальности информации, своевременности обновления – 0 баллов | 0-10 |
| | <p>6. Обеспечение бесперебойной работы учреждения (филиалов) (проведение текущего ремонта, обеспечение необходимыми материальными запасами, устранение текущих неполадок в коммунальных системах):</p> | 0-10 |

| | | |
|--|--|------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - при наличии 3-х и более филиалов (зданий, помещений), находящихся в оперативном управлении учреждения— 10 баллов; - при наличии 2-х и более филиалов (зданий, помещений), находящихся в оперативном управлении учреждения— 5 баллов; - несоблюдение показателя-0 баллов. | |
| | <p>7. За высокие результаты организационно-управленческой работы учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достижение высоких результатов на муниципальном, региональном, всероссийском и международном уровнях - 10 баллов; - достижение высоких результатов на муниципальном уровне – 5 баллов; - результаты не достигнуты – 0 баллов. | 0-10 |
| | <p>8. Выполнение плана от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение плана на 130% и выше- 10 баллов; - выполнение плана на 120% - 8 баллов; - выполнение плана на 110% - 5 баллов; - выполнение плана на 100% - 3 балла; - не выполнение плана - 0 баллов. | 0-10 |
| | <p>9. Наличие работников учреждения (специалистов), прошедших повышение квалификации и (или) переподготовку:</p> <ul style="list-style-type: none"> - менее 5% от общего кол-ва работающих – 1 балл; - от 6 до 10% от общего кол-ва работающих - 5 баллов; - от 11% и более от общего кол-ва работающих – 10 баллов; - отсутствуют – 0 баллов. | 0-10 |
| | <p>10. Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности и их качество:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременно и качественно –0 баллов; - несвоевременно и (или) некачественно – -5 баллов. | -5-0 |
| | <p>11. Выполнение распоряжений (особо сложные задачи):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение распоряжений- 20 баллов; - невыполнение распоряжений-0 баллов | 0-20 |
| | <p>12. Подготовка локальных нормативно-правовых актов, в соответствии с НПА Учредителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременно и качественно –10 баллов; - своевременно, но с замечаниями-5 баллов; - несвоевременно и (или) некачественно – 0 баллов. | 0-10 |
| | <p>13. Выполнение контрольных соотношений (соотношение средней заработной платы основного, включая административно-управленческий персонал, и вспомогательного персонала в кратности 1 к 0,7-0,5, предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда- не более 40 процентов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение контрольных соотношений-0 баллов; - невыполнение показателя—5 баллов | -5-0 |



Приложение №2

к Порядку выплат стимулирующего характера и установления показателей и критериев эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, работников муниципальных учреждений культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения)

от _____ 2022 г. № _____

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ).

| | Перечень критериев и показателей эффективности работы заместителей руководителей | Кол-во баллов |
|---|--|---------------|
| Заместители руководителей учреждений культуры | 1. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения: - отсутствие замечаний руководителя, актов проверок- 10 баллов, - наличие замечаний руководителя, актов проверок – 0 баллов. | 0-10 |
| | 2. За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности: - выполнение плановых показателей – 10 баллов; - не выполнение плановых показателей – 0 баллов. | 0-10 |
| | 3. За качественное, своевременное выполнение заданий руководителя учреждения и руководителя УКСИМП (учредителя): - качественное, своевременное выполнение заданий – 10 балла; - качественное, несвоевременное выполнение заданий- 3 балла; - некачественное и/или несвоевременное выполнение заданий – 0 баллов | 0-10 |
| | 4. Отсутствие нарушений, замечаний, предписаний, выявленных в ходе контрольных мероприятий уполномоченными органами: - отсутствие нарушений – 10 баллов; - проверки не проводились – 0 баллов. | 0-10 |
| | 5. За руководство разработкой новых программ, написанием и разработкой методических пособий: | 0-10 |

| | | |
|--|---|------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - руководство и участие при разработке новых программ, методических пособий -10 баллов; - участие в разработке новых программ, методических пособий – 3 балла; - непринятие участия в разработке новых программ, методических пособий – 0 баллов. | |
| | <p>6. За эффективное использование современных технологий, обеспечение информационной открытости учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные технологии используются в учреждении повсеместно– 10 баллов; - современные технологии используются в учреждении частично– 5 баллов; - современные технологии не используются учреждением – 0 баллов. | 0-10 |
| | <p>7. Качественная и своевременная подготовка документация:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний к качеству и своевременной подготовке документации – 10 баллов; - имеются незначительные замечания к оформлению документации – 3 балла; - качественная, но несвоевременная подготовка документации – 1 балл; - некачественная и/или несвоевременная подготовка документации – 0 баллов. | 0-10 |
| | <p>8. За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и внеплановых мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятий без замечаний – 10 баллов; - проведение мероприятий с незначительными замечаниями – 5 баллов; - проведение мероприятий с замечаниями – 0 баллов. | 0-10 |
| | <p>9. Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности и их качество:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременно и качественно – 10 баллов; - своевременно, но с замечаниями – 5 баллов - несвоевременно и некачественно – 0 баллов. | |
| | 10. За результативное выполнение платных услуг | 0-10 |

Заместитель главы городского
поселения по экономическим вопросам



О.В. Саврасова

Приложение №3

к Порядку выплат стимулирующего характера и установления показателей и критериев эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, работников муниципальных учреждений культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения)

от _____ 2022 г. № _____

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ).

| Категории работников | Перечень критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников учреждений клубного типа | Кол-во баллов |
|--|--|---------------|
| 1.Руководители (менеджеры, заведующие отделами, кабинетами и мастерскими, художественный руководитель, и другие) | 1.1. За качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководителя учреждения и учредителя | 0-10 |
| | 1.2. За расширение сферы деятельности и объема выполняемых услуг | 0-10 |
| | 1.3. За высокие результаты организационно - методической работы с клубными работниками: участие в конкурсах, проведение семинаров, практикумов, школ передового опыта; получение наград, дипломов, грантов | 0-10 |
| | 1.4. За организацию и выполнение платных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход | 0-10 |
| | 1.5. За эффективное использование в работе новых технологий | 0-10 |
| | 1.6. За руководство разработкой новых программ, проектов; подготовку и написание методических пособий, авторских сценариев, рекомендаций | 0-10 |
| | 1.7. За участие в проведении мероприятий по повышению квалификации на уровне района, межмуниципальном, региональном | 0-10 |
| | 1.8. За качественное и своевременное предоставление отчетов, справок, планов по направлениям работ | 0-10 |
| | 1.9. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: журналов, отчетов, информации, справок и т.д.) | 0-10 |
| | 1.10. За качественную организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения | 0-10 |
| 2.Работники технического персонала (кассир, контролер, дворник, водитель и другие) | 2.1. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения | 0-10 |
| | 2.2. За качественное, оперативное и результативное выполнения заявок, порученной работы. | 0-10 |
| | 2.3. За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное расходование ГСМ | 0-10 |
| | 2.4. За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП, порядок и чистоту рабочего места | 0-10 |
| | 2.5. За увеличение объема выполняемых работ | 0-10 |
| | 2.6. За выполнение заданий руководителя и учредителя | 0-10 |
| | 2.7. За поддержание порядка дворовой территории | 0-10 |
| | 2.8. За участие и проведение текущих ремонтов | 0-10 |

| | | |
|---|--|------|
| | 2.9. За обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности и охраны труда | 0-10 |
| | 2.10. За высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний и жалоб) | 0-10 |
| 3. Специалисты (хормейстеры, аккомпаниаторы, аккомпаниаторы-концертмейстеры, звукооператоры, балетмейстеры, руководители кружков, методисты, режиссеры, художники и другие) | 3.1. За работу с особыми группами населения (молодежь, инвалиды, малообеспеченные и многодетные семьи) | 0-10 |
| | 3.2. За организацию и участие участников клубных формирований в конкурсах: - в учреждении – 2 балла - муниципального уровня – 5 баллов - регионального уровня – 10 баллов | 0-10 |
| | 3.3. За участие в выездных мероприятиях | 0-10 |
| | 3.4. За внедрение новых, современных технологий в работу, работу по программам и проектам | 0-10 |
| | 3.5. За организацию и качественное проведение массовых мероприятий на районном уровне (уровень проведения, отзывы посетителей, записи в тетради отзывов) | 0-10 |
| | 3.6. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов, планов, информации, отсутствие замечаний и жалоб) | 0-10 |
| | 3.7. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения | 0-10 |
| | 3.8. За расширение сферы деятельности и объем выполняемых работ: подготовка и написание авторских сценариев, методических пособий, | 0-10 |
| | 3.9. За выполнение внеплановой методической и организационной работы | 0-10 |
| | 3.10. За результативное выполнение платных услуг | 0-10 |
| | Перечень критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников библиотек | |
| 1. Руководители (заведующие филиалами, заведующие отделами) | 1.1. Выполнение контрольных показателей в соответствии с годовым планом - по результатам заполнения формы отчетности 6-нк (1 раз в год) | 0-10 |
| | 1.2. Работа по комплектованию фонда и подписке на периодические издания | 0-10 |
| | 1.3. Организационно-методическая работа: участие в конкурсах, проведение практикумов, консультаций | 0-10 |
| | 1.4. Выполнение плана по платным услугам не менее чем на 100% | 0-10 |
| | 1.5. Использование в работе библиотек цифровых технологий: | |
| | Оцифровка документов, участие в создании и пополнении библиографических баз данных, электронных библиотек («Хроники Приангарья», «Середина земли», электронный каталог МБ) – при выполнении плановых показателей | 0-10 |
| | 1.6. Разработка и реализация программ, проектов на получение грантов – при поддержке проекта (баллы | 0-10 |

| | | |
|---|---|------|
| | проставляются ежемесячно работникам, непосредственно участвующим в реализации проекта) | |
| | 1.7.Формирование благоприятного имиджа библиотеки: | 0-10 |
| | Организация публикаций и видеосюжетов в СМИ (газеты, ТВ) - не менее 2-х публикаций или сюжетов в месяц (баллы проставляются непосредственному организатору публикаций, участнику видеосюжетов) | |
| | Продвижение библиотеки в социальных сетях (не менее 4-х публикаций, постов в месяц на странице библиотеки) – баллы проставляются непосредственно автору публикаций | |
| | 1.8.Организация мероприятий по повышению квалификации на уровне города, района | 0-10 |
| | Участие в проведении мероприятий по повышению квалификации на уровне, города, района, областных или общероссийских мероприятий (выступление с докладом, презентацией и др.) | 0-10 |
| | 1.9.Организация участия библиотеки, сотрудников библиотеки, пользователей в конкурсах: муниципальных, областных, общероссийских – баллы ставятся за качественную подготовку документации для участия и при наличии достижений (завоевании призовых мест) | 0-10 |
| 2. Специалисты (главные, ведущие библиотекари, главные библиографы, библиографы, методисты, библиотекари, программист и другие) | 2.1.Разработка и реализация программ, проектов на получение грантов – при поддержке проекта (баллы проставляются ежемесячно работникам, непосредственно участвующим в реализации проекта, при наличии мероприятий по проекту) | 0-10 |
| | 2.2.Организация работы тематических клубов, кружков, творческих объединений (при наличии документации и мероприятий – не менее 2-х в месяц) | 0-10 |
| | 2.3.Организация публикаций и видеосюжетов в СМИ (газеты, ТВ) - не менее 2-х публикаций или сюжетов в месяц (баллы проставляются непосредственному организатору публикаций, участнику видеосюжетов) | 0-10 |
| | 2.4.Продвижение библиотеки в социальных сетях (не менее 4-х публикаций, постов в месяц на странице библиотеки) – баллы проставляются непосредственно автору публикаций | 0-10 |
| | 2.5.Участие в проведении мероприятий по повышению квалификации на уровне района, областных или общероссийских мероприятий (выступление с докладом, презентацией и др.) | 0-10 |
| | 2.6.Участие в выездных мероприятиях | 0-10 |
| | 2.7.Внедрение новых технологий в работу: Оцифровка документов, участие в создании и пополнении библиографических баз данных, электронных библиотек («Хроники Приангарья», «Середина земли», электронный каталог МБ) – при выполнении плановых показателей | 0-10 |
| | 2.8.Участие в организации и проведении массовых мероприятий, акций, конкурсов на городском и районном уровне | 0-10 |

| | | |
|--|---|------|
| | 2.9.Выполнение срочных работ (внеплановых мероприятий по распоряжению руководства или запросам социальных партнеров и др.) | 0-10 |
| | 2.10.Участие в конкурсах самого специалиста, привлечение к участию в муниципальных, областных, общероссийских конкурсах пользователей - баллы ставятся за качественную подготовку документации для участия и при наличии достижений (завоевании призовых мест) | 0-10 |

Заместитель главы городского
поселения по экономическим вопросам



О.В. Саврасова