

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

**АДМИНИСТРАЦИИ РАССВЕТОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СТАРОМИНСКОГО РАЙОНА**

от 05.08.2024 № 51

п. Рассвет

## Об утверждении Порядка о критериях оценки и показателях эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры Рассветовского сельского поселения Староминского района

В соответствии с постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 27.11.2008 года № 85 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии Рассветовского сельского поселения Староминского района», руководствуясь статьей 31 Устава Рассветовского сельского поселения Староминского района п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить порядок о критериях оценки и показателях эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры согласно приложению.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу со дня его опубликования (обнародования).

Глава Рассветовского сельского поселения

Староминского района А.В. Демченко

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ №1УТВЕРЖДЕНОпостановлением администрацииРассветовского сельского поселения Староминского районаот 05.08.2024 № 51 |

**Порядок о критериях оценки эффективности профессиональной деятельности работников муниципального казенного учреждения культуры «Сельский Дом культуры поселка Рассвет»» Рассветовского сельского поселения Староминского района**

### 1. Общие положения

1. Настоящий порядок о критериях оценки и показателях эффективности деятельности работников муниципальных учреждений в сфере культуры разработан в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Рассветовского сельского поселения Староминского района , в целях усиления заинтересованности работников муниципальных учреждений культуры в повышении качества оказания услуг, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач эффективности деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также с целью создания системы критериев и показателей качества оказания услуг, для выявление достижений конкретных результатов деятельности работников учреждений культуры.

1.2. Настоящий порядок определяет целью обеспечение зависимости оплаты труда основных категорий работников (далее работников) от объективного оценивания их результатов деятельности в реализации, поставленных перед учреждениями культуры задач, и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда.

### 2. Условия стимулирования работников Учреждений культуры

2.1. Стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работника и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников культуры.

2.3. Стимулирующие выплаты (премии) начисляются работникам муниципальных учреждений по основному месту работы. При этом необходимо учитывать, что дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы работников распределяются в учреждениях на работников списочного состава по основной работе (преимущественно основному персоналу).

2.4. На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства РФ.

2.5. Стимулирующая выплата (премия) руководителю учреждения по результатам работы за соответствующий период устанавливается главой Рассветовского сельского поселения Староминского района.

2.6. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется личным вкладом работника в общие результаты работы и максимальным размером не ограничивается.

2.7. Основными требованиями к установлению размера стимулирующих выплат являются качественное и результативное выполнение работ, в т. ч. особо важных и сложных работ, выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

2.8. Основными требованиями снижения размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, такие как:

- невыполнение плановых показателей,

- несоблюдение стандартов качества предоставляемых услуг,

- неэффективное и нерациональное использование оборудования и инвентаря и иных материальных ценностей,

- несоблюдение законодательства по охране труда,

-нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации, и другие с учетом особенностей деятельности учреждения.

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности**

**руководителя кружка:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п № | Показатели (критерии) эффективности деятельности работника | Оценка эффективности деятельности работника | Периодичность установления премирования за интенсивность и высокие результаты |
| 1.  | Своевременное, качественное и эффективное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ. | 5 баллов | Ежемесячно |
| 2. | Качественное выполнение разовых поручений и работ не связанных с должностными обязанностями | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 3. | Повышение объема выполняемой работы. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 4. | Участие в организации и проведении культурно-массовых и просветительских мероприятиях Дома Культуры | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 5. | Участие в организации и проведении краевых и районных праздников, фестивалей, смотров на высоком профессиональном уровне. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 6. | Внедрение новых форм и методов работы. Новаторские, нетрадиционные решения в создании новых форм обслуживания населения, предоставления услуг. Использование компьютерных технологий, активная работа с новинками музыкального материала и применение новых, современных мультимедийных технологий. | 5 баллов | Ежемесячно |
| 7. | Ведение плановой и отчетной документации, создание фотоотчетов и накопительного материала, отражающего деятельность работы. Успешное своевременное исполнение учреждением внеплановых мероприятий | 5 баллов | Ежемесячно |
| 8. | Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности работника со стороны потребителей услуг и руководства. | да 5 балловпри наличии 1 замечания 0 баллов, при наличии 2-х и более замечаний минус 3 балла | Ежемесячно |
| 9. | Предоставление информации для освещения деятельности коллектива в СМИ и на сайте ДК | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 10. | Организация работы с гражданами с ограниченными возможностями здоровья, а также с несовершеннолетними, стоящими на профилактическом учете различного уровня. Организация работы по привлечению в учреждение культуры молодежи и подростков в качестве получателей услуг | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 11. | Организация работы и участие в подготовке выставочных экспозиций, изготовление декораций, оформлению сцен к проведению культурно-массовых, просветительских и спортивных мероприятий | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 12. | Повышение квалификацииПрохождение курсов, посещение школ, семинаров, краткосрочных курсов | да 5 баллнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 13. | Участие в организации занятости и отдыхе детей в каникулярное время согласно утвержденному плану | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 14. | Благоустройство прилегающей территории | да 5 баллнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 15. | Руководство кружками и клубами по интересам | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 16. | Совмещение профессий (должностей) по оказанию культурно-досуговых услуг | да 5 баллнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 17. | Наполняемость и стабильность работы коллективов художественной самодеятельности и КЛО | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 18. | Обеспечение участия творческих коллективов в конкурсах, фестивалях, смотрах. | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 19. | Наличие победителей и участников конкурсов, фестивалей муниципального, краевого, российского и международного уровней  | 5 баллов – районный уровень,  | Ежемесячно |
| 20. | Сохранность сценических костюмов | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы | 100 баллов | Ежемесячно |

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности**

**культорганизатора:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п № | Показатели (критерии) эффективности деятельности работника | Оценка эффективности деятельности работника | Периодичность установления премирования за интенсивность и высокие результаты |
| 1.  | Своевременное, качественное и эффективное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 2. | Качественное выполнение разовых поручений и работ не связанных с должностными обязанностями | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 3. | Повышение объема выполняемой работы. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 4. | Участие в организации и проведении культурно-массовых и просветительских мероприятиях Дома Культуры |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 5. | Участие в организации и проведении краевых и районных праздников, фестивалей, смотров на высоком профессиональном уровне. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 6. | Внедрение новых форм и методов работы. Новаторские, нетрадиционные решения в создании новых форм обслуживания населения, предоставления услуг. Использование компьютерных технологий, активная работа с новинками музыкального материала и применение новых, современных мультимедийных технологий. | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 7. | Ведение плановой и отчетной документации, создание фотоотчетов и накопительного материала, отражающего деятельность работы. Успешное своевременное исполнение учреждением внеплановых мероприятий |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 8. | Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности работника со стороны потребителей услуг и руководства. | да 5 балловпри наличии 1 замечания 0 баллов, при наличии 2-х и более замечаний минус 3 балла | Ежемесячно |
| 9. | Предоставление информации для освещения деятельности коллектива в СМИ и на сайте ДК | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 10. | Организация работы с гражданами с ограниченными возможностями здоровья, а также с несовершеннолетними, стоящими на профилактическом учете различного уровня. Организация работы по привлечению в учреждение культуры молодежи и подростков в качестве получателей услуг | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 11. | Организация работы и участие в подготовке выставочных экспозиций, изготовление декораций, оформлению сцен к проведению культурно-массовых, просветительских и спортивных мероприятий | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 12. | Соблюдение санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 13. | Участие в организации занятости и отдыхе детей в каникулярное время согласно утвержденному плану | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 14. | Благоустройство прилегающей территории | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 15. | Руководство кружками и клубами по интересам | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 16. | Совмещение профессий (должностей) по оказанию культурно-досуговых услуг | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 17. | Составление сценарных планов и разработка сценариев на мероприятия | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 18. | Количество и качество проведенных мероприятий с личным участием работника |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 19. | Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 35% от общего числа мероприятий) | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 20. | Участие в оказании платных услуг населению | до 5 балов | Ежемесячно |
| Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы | 100 баллов | Ежемесячно |

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности**

**заведующего сектором (заведующего отделом):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п № | Показатели (критерии) эффективности деятельности работника | Оценка эффективности деятельности работника | Периодичность установления премирования за интенсивность и высокие результаты |
| 2.  | Своевременное, качественное и эффективное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 3. | Качественное выполнение разовых поручений и работ не связанных с должностными обязанностями | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 4. | Повышение объема выполняемой работы. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 5. | Участие в организации и проведении культурно-массовых и просветительских мероприятиях Дома Культуры | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 6. | Участие в организации и проведении краевых и районных праздников, фестивалей, смотров на высоком профессиональном уровне. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 7. | Соблюдение санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности | от 5 до 10 баллов | Ежемесячно |
| 8. | Ведение плановой и отчетной документации, создание фотоотчетов и накопительного материала, отражающего деятельность работы. Успешное своевременное исполнение учреждением внеплановых мероприятий |  до 10 баллов | Ежемесячно |
| 9. | Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности работника со стороны потребителей услуг и руководства. | да 5 балловпри наличии 1 замечания 0 баллов, при наличии 2-х и более замечаний минус 3 балла | Ежемесячно |
| 10. | Предоставление информации для освещения деятельности коллектива в СМИ и на сайте ДК | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 11. | Участие в оказании платных услуг населению | до 5 балов | Ежемесячно |
| 12. | Организация работы с гражданами с ограниченными возможностями здоровья, а также с несовершеннолетними, стоящими на профилактическом учете различного уровня. Организация работы по привлечению в учреждение культуры молодежи и подростков в качестве получателей услуг | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 13. | Организация работы и участие в подготовке выставочных экспозиций, изготовление декораций, оформлению сцен к проведению культурно-массовых, просветительских и спортивных мероприятий | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 14. | Повышение квалификацииПрохождение курсов, посещение школ, семинаров, краткосрочных курсов | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 15. | Участие в организации занятости и отдыхе детей в каникулярное время согласно утвержденному плану | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 16. | Благоустройство прилегающей территории | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 17. | Руководство кружками и клубами по интересам | да 10 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 18. | Совмещение профессий (должностей) по оказанию культурно-досуговых услуг | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы | 100 баллов | Ежемесячно |

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности**

**художественного руководителя:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п № | Показатели (критерии) эффективности деятельности работника | Оценка эффективности деятельности работника | Периодичность установления премирования за интенсивность и высокие результаты |
| 2.  | Своевременное, качественное выполнение отчетно-плановой деятельности по работе учреждения культуры за отчетный период | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 3. | Исполнение приказов и распоряжений по профилю деятельности в срок и качественное | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 4. | Высокий уровень подготовки и проведения культурно-массовых мероприятий | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 5. | Участие в организации и проведении культурно-массовых и просветительских мероприятиях Дома Культуры |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 6. | Участие в организации и проведении краевых и районных праздников, фестивалей, смотров на высоком профессиональном уровне. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 7. | Внедрение современных методов работы | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 8. | Ведение плановой и отчетной документации, создание фотоотчетов и накопительного материала, отражающего деятельность работы. Успешное своевременное исполнение учреждением внеплановых мероприятий |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 9. | Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности работника со стороны потребителей услуг и руководства. | да 5 балловпри наличии 1 замечания 0 баллов, при наличии 2-х и более замечаний минус 3 балла | Ежемесячно |
| 10. | Предоставление информации для освещения деятельности коллектива в СМИ и на сайте ДК | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 11. | Творческая активность в работе:- в подготовке и проведении мероприятий учреждения культуры;- систематизация отчетной документации. | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 12. | Организация работы с гражданами с ограниченными возможностями здоровья, а также с несовершеннолетними, стоящими на профилактическом учете различного уровня.  | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 13. | Оказание помощи руководителям коллективам, кружков и студий в подготовке и ведении документации |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 14. | Повышение квалификацииПрохождение курсов, семинаров, краткосрочных курсов | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 15. | Своевременное предоставление планов работы учреждения по всем направлениям и отчётной документации |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 16. | Своевременный контроль за ведением журналов работы творческих коллективов или иной необходимой отчётной документации  |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 17. | Руководство кружками и клубами по интересам | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 18. | Совмещение профессий (должностей) по оказанию культурно-досуговых услуг | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 19. | Организация работы и участие в подготовке выставочных экспозиций, изготовление декораций, оформлению сцен к проведению культурно-массовых, просветительских и спортивных мероприятий | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 20 | Соблюдение санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности | до 5 баллов | Ежемесячно |
| Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы | 100 баллов | Ежемесячно |

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности**

 **руководителя организации:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п № | Показатели (критерии) эффективности деятельности работника | Оценка эффективности деятельности работника | Периодичность установления премирования за интенсивность и высокие результаты |
| 1.  | Исполнение приказов и распоряжений по профилю деятельности в срок и качественно |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 2. | Качественное выполнение разовых поручений и работ не связанных с должностными обязанностями | до 5 баллов | Ежемесячно |
| 3. | Качественное и своевременное выполнение отчетно-плановой деятельности по работе ДК за отчетный период  |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 4. | Организация качественной работы обслуживающего персонала |  до 10 баллов | Ежемесячно |
| 5. | Обеспечение безопасных условий труда для подчиненных исполнителей, контроль за соблюдением ими требований и нормативно-правовых актов по охране труда | от 5 баллов | Ежемесячно |
| 6. | Подготовка на высоком уровне информационно-аналитического материала | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 7. | Организация качественного и оперативного оформления документации |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 8. | Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности работника со стороны потребителей услуг и руководства. | да 5 балловпри наличии 1 замечания 0 баллов, при наличии 2-х и более замечаний минус 3 балла | Ежемесячно |
| 9. | Предоставление информации для освещения деятельности на сайте ДК | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 10. | Исполнение в работе информационно-правовых, справочных материалов  | да 5 балловнет 0 баллов | Ежемесячно |
| 11. | Наличие и ведение электронных баз (bus.gov.ru и т.д.) |  до 10 баллов | Ежемесячно |
| 12. | Ведения делопроизводства |  до 10 баллов | Ежемесячно |
| 13. | Участие в районных, краевых, региональных конкурсах, фестивалях  |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 14. | Активное участие в мероприятиях |  до 5 баллов | Ежемесячно |
| 15. |  Подготовка документации для исполнения Федерального закона №44-ФЗ | до 10 баллов | Ежемесячно |
| 16. | Освоение лимитов бюджетных обязательств | до 5 баллов | Ежемесячно |
| Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы | 100 баллов | Ежемесячно |

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МКУК «Рассветовская поселенческая библиотека».**

- Составление и разработка перспективных, текущих, тематических, месячных и годовых планов работы библиотеки и их выполнение - 50%;

- Составление в выполнение годового отчета 6-НК - 70%;

- Ведение учета работы библиотеки и всей библиотечной документации - 80%;

- Формирование библиотечного фонда. Организация сохранности библиотечного фонда - 60%

- Участие в маркетинговых, социологических и иных исследованиях в области библиотечного дела, изучение читательского спроса и т.д. -30%;

- Работа с книжным фондом, каталогами и картотеками (изучение, пополнение, редактирование, списание, ремонт и т.д.) - 40%;

- Организация при библиотеке работы любительских клубов и объединений по интересам для различных категорий пользователей – 30%;

- Организация массового, коллективного и индивидуального информирования пользователей библиотеки – 20%;

- Организация работы места общественного доступа к электронным фондам с выходом в сеть интернет- 40%;

- Участие в обслуживании читателей на дому – книгоношество - 10%.

Глава Рассветовского сельского поселения

Староминского района А.В. Демченко

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 2УТВЕРЖДЕНОпостановлением администрацииРассветовского сельского поселения Староминского районаот о5.08.2024 № 51 |

**Критерии нарушений**

**при невыполнении показателей эффективности и результативности деятельности руководителя культурно – досугового учреждения контрольных значений показателей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п |  | Наименования критерия | Контрольные значения показателя в % |
| 1. |  | За невыполнение плановых заданий и показателей | от 10 до 100 |
|  |  |  |  |
| 2. |  | За нарушение трудовой дисциплины | от 10 до 100 |
| 3. |  | За несвоевременную сдачу отчетной документации | от 10 до 100 |
| 4. |  | За дисциплинарное взыскание | от 10 до 100 |
| 5. |  | За наличие обоснованных жалоб со стороны населения | от 10 до 100 |

Глава Рассветовского сельского поселения

Староминского района А.В. Демченко

9

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 3УТВЕРЖДЕНОпостановлением администрацииРассветовского сельского поселения Староминского районаот 05.08.2024 № 51 |

 |

**Шкала перевода баллов для премирования работников муниципального казенного учреждения культуры «Сельский Дом культуры поселка Рассвет»» Рассветовского сельского поселения Староминского района**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Баллы | Процент выплат |
| 0-20 | 0-5% |
| 20-30 | 5-10% |
| 30-40 | 10-20% |
| 40-50 | 20-30% |
| 50-60 | 30-40% |
| 60-70 | 40-50% |
| 70-80 | 50-60% |
| 80-90 | 60-70% |
| 90-100 | 90-100% |

Глава Рассветовского сельского поселения

Староминского района А.В. Демченко

#### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

 постановления администрации Рассветовского сельского поселения

## Староминского района от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_ «Об утверждении Порядка о критериях оценки и показателях эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры Рассветовского сельского поселения Староминского района»

Проект подготовлен:

Ведущий специалист администрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района А.Г. Фесенко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г.

Проект согласован:

Ведущий специалист администрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района И.В. Колчина

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г.

Проект согласован:

Ведущий специалист администрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района Л.В. Бреева

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г.