

Утверждено
приказом МБУК «БМВС»
№ 4 от 15.02.2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Большемуртинская межпоселенческая
библиотечная система»

пгт. Большая Мурта 2024г

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры и кино администрации Большемуртинского района культуры (далее – Положение) применяется при определении заработной платы и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры и кино Большемуртинского района (далее – Учреждение) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Большемуртинской межпоселенческой библиотечной системы»

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- условия выплат единовременной материальной помощи;
- размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет не более 50 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.5. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) установить в кратности до 5».

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением №1- №2 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3. Размер доплат, указанных в абзацах пункта 3.2, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.1. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент 30% и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями 30%.

3.6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты: за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников составляет не более 50 % от доходов, за исключением средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению №1 к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

4.8.1. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.8.2. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.8.3. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

4.8.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты работников учреждения.

Работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

4.8.5. За сложность, напряженность в размере до 80% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность устанавливается руководителем учреждения исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

4.8.6. За выполнение дополнительных видов работ в размере до 180 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом:

- работников, подчиненных непосредственно руководителю;
- руководителей структурных подразделений учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.9.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы до 150% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения,
- на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^n (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}})}{\text{SUM } B},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом квартале.

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением №1 - №2 к настоящему Положению.

4.13. Содержание критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений культуры может меняться и дополняться с учетом специфики учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений учитывается при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, определяется настоящим Положением и дифференцируется по типу учреждения культуры в соответствии с таблицей:

Тип	Предельное количество должностных окладов*
-----	--

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, с юбилеем, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей, братьев, сестер, бабушек, дедушек).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать **трех тысяч** рублей по **каждому** основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вводится в действие с **«01» февраля 2024** года.

6.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

к положению об оплате труда
работников МБУК «БМБС»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«БОЛЬШЕМУРТИНСКАЯ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»,
ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ**

должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах	Периодичность
Заведующий отделом обслуживания, заведующий детской библиотекой	своевременное выполнение плана работы и предоставление отчетности	15	ежемесячно
	участие в краевых и районных конкурсах.	10	ежегодно
	проведение семинаров, практикумов.	до 15	ежеквартально
	организация работы тематических клубов и кружков.	до 15	ежемесячно
	внедрение новых форм и методов работы.	10	ежегодно
	организация работы с детьми и подростками группы СОП, инвалидами.	до 15	ежемесячно
	публикации и освещение деятельности библиотеки в СМИ и на сайтах.	до 10	ежемесячно
	внестационарное обслуживание читателей района и проведение мероприятий вне стен библиотеки	до 30	ежемесячно
	выезды на село с целью оказания практической помощи библиотекарям.	до 15	ежемесячно
	участие в проектной деятельности (в области библиотечного дела и культуры) и результативность	10	ежегодно
	прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации	5	ежегодно
	отсутствие зарегистрированных жалоб на качество обслуживания посетителей.	5	ежемесячно
Заведующий отделом комплектования и обработки	выполнение норм основных показателей отдела	15	ежемесячно
	внеплановые проверки книжных фондов филиалов	15	ежегодно

	Ведение электронного каталога	30	ежемесячно
	оперативность обработки литературы	20	ежемесячно
	прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации	5	ежегодно
	оказание методической помощи сельским библиотекарям.	30	ежемесячно
	отсутствие замечаний со стороны руководителя.	5	ежемесячно
библиотекарь отдела комплектования	выполнение норм основных показателей отдела	15	ежемесячно
	Интенсивная работа с книжным фондом, актами	20	ежемесячно
	прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации	5	ежегодно
	Оперативность и качество обработки литературы	30	ежемесячно
	Оказание методической помощи сельским библиотекарям.	20	ежемесячно
	внеплановые проверки книжных фондов филиалов	15	ежегодно
	отсутствие замечаний со стороны руководителя.	5	ежемесячно
библиотекарь	выполнение основных показателей (число пользователей, посещений, книговыдач.)	15	ежемесячно
	участие в конкурсах краевых и районных	10	ежегодно
	участие в проведении семинаров, практикумов.	5	ежеквартально
	разработка, подготовка и написание авторских сценариев	до 20	ежемесячно
	организация работы тематических клубов	до 15	ежемесячно
	проведение внеплановых мероприятий	до 15	ежемесячно
	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями.	до 15	ежегодно
	проведение мероприятий с детьми и подростками группы СОП и инвалидами.	до 15	ежемесячно

	внестационарное обслуживание читателей жителей района	до 20	ежемесячно
	прохождение в отчетном периоде подготовки, переподготовки, повышения квалификации	до 5	ежегодно
	отсутствие зарегистрированных жалоб на качество обслуживания	5	ежемесячно
библиограф	выполнение плановых показателей.	до 15	ежемесячно
	создание методических, информационно - библиографических пособий, указателей.	до 30	ежемесячно
	создание электронных баз данных, использование в работе новых технологий.	до 20	ежеквартально
	проведение массовых, информационных мероприятий	до 30	ежемесячно
	пропаганда электронных ресурсов библиотеки через социальные сети	до 15	ежемесячно
	прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации	5	ежегодно
	отсутствие замечаний со стороны руководителя.	5	ежемесячно
художник	оформление библиотек системы	до 45	ежемесячно
	оформление выставок, экспозиций	до 35	ежемесячно
	отсутствие жалоб на качество выполненной работы.	5	ежемесячно
реставратор	реставрация книжного фонда библиотечной системы	до 45	ежемесячно
	отсутствие жалоб на качество выполненной работы.	5	ежемесячно
	прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации	5	ежегодно
заведующий сельской библиотекой-филиалом	выполнение основных показателей библиотеки-филиала	15	ежемесячно
	участие в краевых и районных конкурсах	до 10	ежегодно
	участие в семинарах, практикумах.	5	ежеквартально

	организация работы тематических клубов и кружков.	до 15	ежемесячно
	внедрение новых форм и методов работы.	до 10	ежегодно
	работа с детьми и подростками группы СОП и инвалидами	до 15	ежемесячно
	участие в проектной деятельности в области библиотечного дела и культуры	10	ежегодно
	публикации и освещение деятельности библиотеки в СМИ и на сайте.	до 10	ежемесячно
	внестационарное обслуживание жителей села и проведение мероприятий вне стен библиотеки	до 20	ежемесячно
	прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации	5	ежегодно
	отсутствие зарегистрированных жалоб на качество обслуживания	5	ежемесячно
	выполнение основных показателей	до 15	ежемесячно
заведующий отделом организации и использования единого фонда	участие в семинарах, практикумах.	до 10	ежеквартально
	публикации и освещение деятельности библиотеки в СМИ и на сайте.	до 15	ежемесячно
	внестационарное обслуживание читателей жителей района	до 50	ежемесячно
	прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации	до 5	ежегодно
	оказание методической и практической помощи сельским библиотекарям	до 25	ежемесячно
	отсутствие зарегистрированных жалоб на качество обслуживания	5	ежемесячно

методист	Своевременное предоставление планов, отчетов, информации по библиотекам района	до 15	ежемесячно
	Внедрение в работу библиотек новых инновационных методов	до 10	ежемесячно
	Освещение деятельности библиотек в СМИ и на сайте библиотеки.	до 10	ежемесячно

Организация и участие библиотек района в проектах, конкурсах, мероприятиях районного и краевого уровня.	до 15	ежемесячно
Посещение филиалов библиотек с целью оказания практической помощи	до 15	ежемесячно
Проведение семинаров, мастер-классов ,консультаций с библиотечными работниками	до 15	ежемесячно
Разработка сценариев, методических материалов, рекомендаций	10	ежемесячно
Продвижение «Пушкинской карты» в афишах, на сайте, в СМИ	5	ежемесячно
отсутствие зарегистрированных жалоб на качество обслуживания	5	ежемесячно

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

14 листа (ов)

Директор МБУК «БМБС»

Т.В. Дмитриева

2024 г.

