



Представитель работодателя
– директор
МБУ ДО Детской школы искусств
с. Сукпак


Сотпа О. М.
« 31 » _____ 20 23 года



Представитель работников
– председатель местного комитета
профсоюза работников МБУ ДО Детской
школы искусств с. Сукпак


Баазан-оол А.К.
« 31 » _____ 20 23 года

Председатель Тувинской
территориальной организации
профсоюза работников культуры


Сюрюн Г.А.
« 31 » _____ 20 23 года

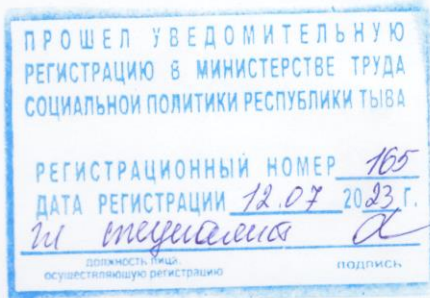


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детской школы искусств с.Сукпак
на 2023 – 2026 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ года



с.Сукпак

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Общие обязательства сторон.....	4
3. Трудовой договор, обеспечение занятости.....	4
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	5
5. Оплата труда.....	6
6. Социальные льготы и гарантии.....	6
7. Охрана труда и здоровья.....	7
8. Рабочее время и время отдыха.....	7
9. Обязательства работников.....	8
10. Материальная ответственность.....	9
11. Гарантии деятельности профсоюзного комитета.....	9
12. Заключительные положения.....	10
13. Выполнение коллективного договора.....	10

Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО Детской школы искусств с.Сукпак»

Приложение №2 «Положение «Об утверждении системы оплаты труда работников МБУ ДО Детской школы искусств с.Сукпак»

Приложение №3 «Соглашение по охране труда МБУ ДО ДШИ с. Сукпак»

1 . Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детской школе искусств с. Сукпак (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель- Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств с.Сукпак в лице директора Сотпа Орлана Михайловича;
работники, в лице председателя местного комитета профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской школы искусств с. Сукпак Баазан-оол Алены Кан-ооловны (далее по тексту - Профком).
- 1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, для которых МБУ ДО ДШИ с.Сукпак является основным местом работы.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. Льготы и гарантии, установленные коллективным договором, распространяются на всех работников учреждения, в том числе и руководителю учреждения с определением условий их предоставления в трудовом договоре руководителя учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с 31 мая 2023 г. и действует до 31 декабря 2026 года. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.12. Локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает выборным органом первичной профсоюзной организации:
 - 1). Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2). Положение об оплате труда работников;
 - 3). Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах.

2. Общие обязательства сторон

2.1. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1 Профком, являясь полномочным представителем и защитником прав трудового коллектива, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового порядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

2.1.2. Работодатель обязуется:

- согласно установленного и узаконенного порядка, высчитывать профсоюзные взносы из заработной платы работающих и переводить на расчетный счет профкома, что предусмотрено статьей 377 ТК РФ, Письмо ЦБ РФ от 27 мая 1997 г. N 456 «О порядке перечисления на счета профсоюзов денежных средств (взносов) из заработной платы работников»;
- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда; повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ.

2.2 Изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор по согласованию сторон по мере необходимости при подведении предварительных итогов его выполнения (поквартально или за полугодие и по итогам за год);

2.3. Отчет работодателя и профкома о выполнении коллективного договора проводится на собрании коллектива.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым, республиканским соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы в определенный срок.

3.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе.

3.4. В условиях трудового договора (контракта) может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой работе со сроком не превышающего трех месяцев.

3.5. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

3.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.9. Перевод на другую работу без согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.10. Руководитель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, перечень вакансий, предлагаемых вариантов трудоустройства, за 2 месяца предупредить лиц, попадающих под сокращение.

3.11. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно, согласно ст. 5 Закона «О занятости»);- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, детей-инвалидов;

- работники, получившие производственную травму, профзаболевания в организации;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- лица, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

3.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.14. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в размере среднемесячного заработка. Кроме того, сохраняется заработная плата на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.2.2. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений.

5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

5.2. Месячная заработная плата работника, работающего на территории Республики Тыва и отработавшего за этот период нормы рабочего времени не может быть ниже минимальной заработной платы, установленного в Республике Тыва.

5.3. Оплата труда работников производится на основе «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Кызылский кожуун» Республики Тыва», утвержденного постановлением администрации муниципального района «Кызылский кожуун» Республики Тыва №168 от 23.09.2021г.

5.4. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.5. При совмещении профессий, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата каждому работнику, которая определяется соглашением сторон трудового договора и не может быть менее 10% и более 100% тарифной ставки.

5.6. Преподавателям за работу в праздничные дни и в связи с увеличением объема работы, связанной с подготовкой массовых кожуунных мероприятий предоставлять дополнительные дни отпуска.

5.7. Работникам техперсонала МБУ ДО ДШИ с.Сукпак выделяет материальную помощь один раз в год в размере одного должностного оклада.

5.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Кызылский кожуун» Республики Тыва, утвержденного постановлением администрации МР «Кызылский кожуун» Республики Тыва от 23.09.2021г. №168.

5.9. Руководитель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

5.10. Срок выплаты заработной платы:

- 1) Первая часть выплаты (аванс) - 15 число текущего месяца
- 2) Вторая часть выплаты (окончательный расчет) - 30 число текущего месяца.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном Законодательством РФ в фонд соцстраха, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

6.2. Работодатель и профком обеспечивают детей работников подарками на Новый год.

6.3. Работодатель выделяет материальную помощь остро нуждающимся работникам, при предоставлении подтверждающих документов, в размере одного должностного оклада.

6.4. Премирование работников профкомом в размере одной тысячи рублей в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70), годовщинами 20, 25, 30, 35, 40 лет продолжительной работы в организации.

6.5. Премирование работников работодателем в размере одного оклада в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70), годовщинами 20, 25, 30, 35, 40 лет продолжительной работы в организации.

6.6. Работодатель совместно с профкомом обязуется оплачивать расходы для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий среди работников коллектива.

6.7. Профкомом предоставляется материальная помощь при похоронах родных и близких (мать, отец, дочь, сын, сестра, брат) в размере 1000 (одной тысячи) рублей.

6.8. Работодатель совместно с профкомом производит компенсацию денежных средств по прохождению медосмотров один раз в год.

6.9. Работодатель производит компенсацию денежных средств по проезду во время отпуска работникам один раз в два года согласно графику, согласно ст. 325 ТК РФ. Установлено, что лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату проезда в отпуск северянам один раз в два года стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно. Компенсацию выплачивает работодатель. Право на компенсацию возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в данной организации.

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, утвержден Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029.

Постановление Правительства Республики Тыва от 22 апреля 2006 № 525 «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из республиканского бюджета Республики Тыва»

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель несет ответственность за проведение инструктажа работников по технике безопасности, противопожарной охране, а работники обязаны соблюдать инструкции по технике безопасности и охране труда.

7.2. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

7.3. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требования охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого профком вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.4. Работодатель обязан выполнять предложения, замечания по нарушению охраны труда и технике безопасности работников (по актам проверок профкома).

7.5. Профком имеет право приостановить работу и решения работодателя, противоречащие Законодательству об охране труда и технике безопасности.

8. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Продолжительность рабочей не может превышать 40 часов (ст. 91 ТК РФ), в соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным и трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

8.2. В МБУ ДО ДШИ с. Сукпак установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями:

- Начало работы – 8:00 часов;
- Окончание работы – 17:00 часов;
- Продолжительность времени отдыха и питания – 1 час (с 12:00 до 13:00 часов).

– Выходные дни: суббота и воскресенье.

8.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ТК РФ), согласно утвержденному расписанию занятий. Выходной: суббота, воскресенье.

8.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

8.5. Работники могут быть привлечены к работе в нерабочее время.

8.5. Разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) ежегодные отпуска без сохранения заработной платы на 3-4 дня в период, когда позволяют производственные условия.

8.6. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере сторожам.

8.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск: преподавателям 72 календарных дня и техперсоналу 44 календарных дня.

8.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

8.9. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

8.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не менее 2-х недель;

8.11. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного и личного характера, имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 3-х рабочих дней (ст. 128 ТК РФ) в связи:

- с бракосочетанием работника;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения;
- для участия в похоронах родных и близких;
- для ликвидации аварии в доме;
- отцы в период пребывания жены в родильном доме (при наличии малолетних детей);
- родители первоклассников;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов.

8.12. Согласно ст. 263 ТК РФ ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней устанавливаются лицам, осуществляющим уход за детьми.

8.13. Согласно ст. 335 ТК РФ Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

9. Обязательства работников

9.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанности и ответственностей, которые установлены законодательством РФ и законодательством субъектов РФ.

9.2. В РФ принимается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам РФ предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

9.3. Педагогические работники МБУ ДО ДШИ с.Сукпак пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов, и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, дисциплин, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на участие в научной, в научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной деятельности, разработках и внедрении инноваций;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

9.4. Академические права и свободы, указанные в части 3 настоящей статьи, должны осуществляться соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства РФ, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах.

9.5. Педагогические работники МБУ ДО ДШИ с.Сукпак имеют следующие права и социальные гарантии:

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности с оплатой аккредитационного взноса за курсы повышения квалификации один раз в три года;
- право на предоставление расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в размере, установленном Правительством РФ и местными органами самоуправления (финансовый отдел Кызылскокожууна) и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований субъектов Российской Федерации;

9.6. Коллектив обязуется:

- Соблюдать Устав школы;
- Соблюдать должностные инструкции и закон об РФ «Об образовании»;
- Выполнять правила внутреннего трудового распорядка;
- Сотрудничать с семьей учащегося по вопросам обучения и воспитания;
- Содействовать удовлетворению спроса родителей на образовательные-воспитательные услуги, участвовать в организации платных услуг;
- Осуществлять общественную культурно-массовую деятельность в учреждении и за его пределами.

10. Материальная ответственность

10.1. Работодатель заключает с работниками договор о полной материальной ответственности.

10.2. Работники по роду своей деятельности связанные с материальными ценностями и подписавшие договор о материальной ответственности полностью отвечают за сохранность вверенных им материальных ценностей.

11. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

11.1. Профсоюз имеет право на контроль за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

11.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» пункта 3 и п.2 ст.81 ТК РФ, работников, избранных в состав профкома, допускается с предварительного согласия профкома.

11.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

11.4. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профкома со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Ведь вновь принимаемый на работу управленческий персонал работодателем будет ознакомлен с деятельностью профсоюзной организации и ориентирован на социальное партнерство с профкомом.

11.5. Работодатель ежемесячно высчитывает из зарплаты работников согласно списка членские взносы в размере 1% от начисленной заработной платы на основании личных письменных заявлений членов профсоюза. 70% от этой суммы ежемесячно перечисляется на р/счет профкома и 30% на р/ счет Тувинской территориальной организации профсоюза работников культуры.

11.6. Финансировать первичную профсоюзную организацию в объеме 0,5% от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Данные средства предусматриваются в смете расходов текущий финансовый год по статье «Прочие текущие расходы» (код П1040) в соответствии ст. 377 ТК РФ и приказ Минфина России от 11.12.2002 г. № 127н с последующими изменениями и дополнениями.

11.7. Работодатель согласовывает с профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

12. Заключительные положения

12.1. Профком обязуется направить настоящий коллективный договор в Министерство труда и социальной политики Республики Тыва на регистрацию в 7-дневный срок со дня подписания.

12.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, работодатель и профком отчитываются о его результатах на собрании работников, проводимом ежегодно.

12.3. Лица, представляющие работодателя, и уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора (соглашения), нарушающие сроки, или не обеспечивающие работу по выполнению коллективного договора в течение года, как не обеспечивающие работу соответствующей комиссии в определенные сроки, подвергаются штрафу (ст.ст. 54,55 ТК РФ).

13. Выполнение коллективного договора

Стороны договорились что:

13.1. Договор вступает в силу с 31 мая 2023 г. и действует до 31 декабря 2026 г.

13.2. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

Пронумеровано, пронумеровано и
скреплено печатью 47 страниц.
Сиди
Директор МБУ ДО ДШИ с. Суктак
Сотта О.М.

