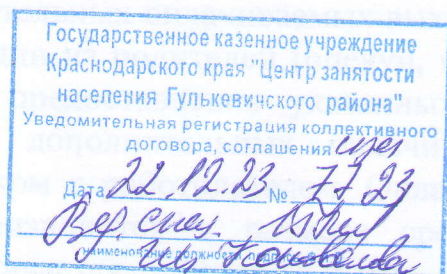


**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКОЙ ШКОЛЫ ИСКУССТВ пос. КУБАНЬ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГУЛЬКЕВИЧСКИЙ РАЙОН**

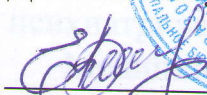
**на 2023 – 2026 ГОДЫ**

с «01» декабря 2023 г. до «30» ноября 2026 г.



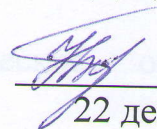
Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
МБУДО ДШИ пос. Кубань  
протокол от 22.12.2023 г. № 5

От работодателя:  
Директор МБУДО  
ДШИ пос. Кубань

  
Исагулова Е.В.  
22 декабря 2023г.



От работников:  
председатель ПК  
МБУДО ДШИ пос. Кубань

  
Бондаренко Н.П.  
22 декабря 2023г.

1. П.2.11 коллективного договора, П.1.17 ПВТР изложить в новой редакции в соответствии со ст. 68 ТК РФ:

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2. П.3.2.17 коллективного договора «Обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы» дополнить следующим содержанием, согласно ст.128 ТК РФ:

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:  
участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.

3. П.3.2.21 коллективного договора изложить в новой редакции, в соответствии со ст. 262 ТК РФ

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4. П.1.15 ПВТР изложить в новой редакции в соответствии со ст. 220 ТК РФ:

До заключения трудового договора работник должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр, а педагогические работники, водитель и инженер-энергетик еще и обязательное психиатрическое освидетельствование.

Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

5. П.1.36. ПВТР изложить в новой редакции, в соответствии с п.1 ст. 83 ТК РФ:

Основаниями для прекращения трудового договора могут быть:  
соглашение сторон;  
истечение срока действия срочного трудового договора;  
инициатива работника;

инициатива работодателя;  
перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);  
отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации, либо ее реорганизацией;  
отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;  
отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в учреждении подходящей для него работы;

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на

управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом и др.);

иные основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### 6. П.1.46. ПВТР изложить в новой редакции:

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им

5

трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами"

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании п.п. 7.1 П 1.46. включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п.п. 7 или п.п.8 П 1.46, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены

работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации:

12.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

(ст.81 ТК РФ)

13.) При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

(ст.71 ТК РФ)

14.) Прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству (ст.228 ТК РФ)

14.1. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

15) в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

7. П.3.2. ПВТР изложить в новой редакции:

- Работодатель обязуется:
- соблюдать трудовое законодательство;
  - предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
  - выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца: 17 числа - за первую половину месяца, 2 числа месяца следующего за расчетным - за вторую половину месяца;
  - обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
  - обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
  - способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
  - не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников организации, нарушения правовых гарантий работников.

8. П. 4.2. ПВТР изложить в новой редакции:

Режим рабочего времени в ДШИ:

для преподавателей (концертмейстеров) устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий. Время начала занятий в организации не ранее 8.00, а их окончание не позднее 20.00, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00., выходной – воскресенье;

для директора и заместителя директора по учебно-воспитательной работе установлен ненормированный рабочий день, график работы: понедельник - пятница с 8.00 до 16.12., перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00, выходные дни - суббота, воскресенье;

для заместителя директора по АХЧ и безопасности учреждения, секретаря учебной части, костюмера - график работы: понедельник - пятница с 8.00 до 16.12, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00, выходные дни – суббота, воскресенье;

для уборщика служебных помещений - график работы: понедельник – суббота с 12.00 до 20.00 перерыв для отдыха и питания с 14.00 до 16.00 выходной – воскресенье;

для водителя автомобиля установлен ненормированный рабочий день, график работы понедельник - пятница с 07.00 до 17.00 перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 14.00, выходные дни - суббота, воскресенье.

Водителю автомобиля, в связи с производственной необходимостью может быть установлен график работы с разделением рабочего дня на части, график работы: понедельник - пятница с 07.00 до 12.00 (первая половина рабочего

дня) и с 15.00 до 18.00 (вторая половина рабочего дня), выходные дни - суббота, воскресенье.

9. РАЗДЕЛ VI П. 6.5.13. изложить в новой редакции:

Обеспечивать установленный нормами тепловой режим в помещениях не ниже +18°C. (санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"). При несоблюдении гигиенических нормативов руководитель принимает безотлагательные меры по обеспечению температурного режима образовательной организации.

10. РАЗДЕЛ VI П. 6.5.19. изложить в новой редакции:

Проводить со всеми работниками ДШИ обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда (ст. 17 Закона Краснодарского края «Об охране труда»)

11. РАЗДЕЛ VI П. 6.5.20. изложить в новой редакции:

Проводить проверку знаний работников учреждения по охране труда, в соответствии с утвержденными «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. N 2464 «Об утверждении Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

12. РАЗДЕЛ VI П. 6.5.23. изложить в новой редакции:

При вынужденном прекращении работы не по вине работника работодатель производит работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (ст. 165 ТК РФ).

13. В РАЗДЕЛ VI П. 6.5.25. внести изменения, а именно заменить ст. 220 ТК РФ на ст. 216.1. ТК РФ.

14. РАЗДЕЛ VI П. 6.7.1. изложить в новой редакции:

Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива школы о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст. 37 Конституции РФ) в том числе на:

- а) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- б) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих



профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

в) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

г) обязательное социальное страхование работодателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которое производится в порядке и на условиях, установленных федеральными законами;

д) обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

е) обучение по охране труда за счет средств работодателя;

ж) обращение по вопросам охраны труда в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Краснодарского края и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы (при наличии таких представительных органов);

з) обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

и) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

к) дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

л) на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен

работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

н) гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя;

о) возмещение вреда, причиненного ему увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением им трудовых обязанностей в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

п) защиту своих прав, в том числе в судебном порядке;

р) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

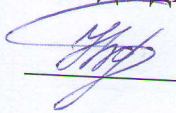
(ст. 216.1. ТК РФ, ст.15 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

15. Приложение №4 к коллективному договору изложить в новой редакции (прилагается)

16. Приложение № 9 к коллективному договору изложить в новой редакции (прилагается)

Приложение №4  
к Коллективному договору


СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного комитета  
МБУДО ДШИ пос. Кубань

 Бондаренко Н.П.

«22» декабря 2023 г.



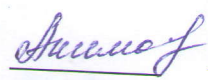
УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
МБУДО ДШИ пос. Кубань

 Исагулова Е.В.

«22» декабря 2023 г.

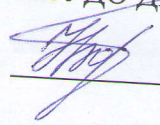
**Перечень  
профессий и должностей лиц, которым в соответствии с Типовыми  
отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача  
спецодежды, спецобуви и др. СИЗ  
(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01. 09. 2010 г. №777н)**

№ п/п	Наименование профессий	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Наименование и дата, нормативный документ
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Респиратор, очки	1  1 пара 6 пар 12 пар до износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н п. 135
2	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1  6 пар 12 пар	приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н п. 171.
3	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	дежурный  12 пар  дежурные дежурный	приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н п.11
4	Заместитель директора по АХЧ	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар	приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н п. 32

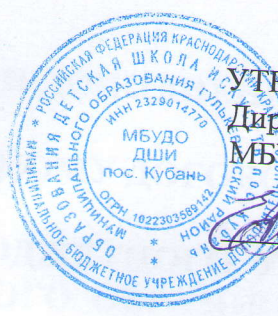
Составила заместитель директора по АХЧ  Акимова А.И

Приложение №9  
к Коллективному договору

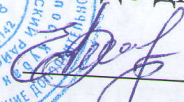
СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного комитета  
МБУДО ДШИ пос. Кубань

 Бондаренко Н.П.

«22» декабря 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
МБУДО ДШИ пос. Кубань

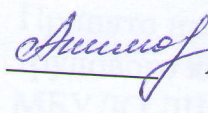
 Исагулова Е.В.

«22» декабря 2023 г.

**Перечень  
профессий (должностей) работников МБУДО ДШИ пос. Кубань  
с разделением рабочего дня на части**

1.	Водитель автомобиля
----	---------------------

Составила заместитель директора по АХЧ

 Акимова А.И

МБУДО ДШИ пос. Кубань  
протокол от 22.12.2023 г. № 5

Отсутствует  
Председатель ПК  
МБУДО ДШИ пос. Кубань  
Исагулова Е.В.  
Бондаренко Н.П.  
22 декабря 2023г.

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

12 (двенадцать) лист об

Директор МБУДО ДШИ пос. Кубань

 Е.В. Исагулова

Председатель ПК

 Н.П. Бондаренко

