

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к коллективному договору муниципального бюджетного учреждения
культуры городского округа Самара
«Дом культуры «Чайка»»

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 04412021/3
от « 05 » 10 2022 г.
Зав. спец. Колупаева Н.И.
(подпись) (И.О.)

г.Самара

Стороны коллективного договора: муниципальное бюджетное учреждение культуры городского округа Самара «Дом культуры «Чайка» (далее - учреждение) в лице директора Сафиной Гузалии Мениповны, действующего на основании Устава, и работники учреждения, в лице представителя работников Тугариной Надежды Федоровны, пришли к соглашению о внесении дополнений и изменений в коллективный договор учреждения от «01» июля 2021 года, зарегистрированный в министерстве труда, занятости и миграционной политики Самарской области «02» июля 2021г. за № 04492021.

1. Пункт 4.2.1. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора учреждения изложить в следующей редакции:

«4.2.1. Продолжительность рабочего времени для руководителей клубных формирований (кружков), студий и коллективов по видам искусств и народного творчества, в том числе имеющим звание «народный» и аккомпаниаторов состоит из 40 часов и включает:

- ведение клубных формирований (кружков), студий и коллективов по видам искусств и народного творчества (18 часов в неделю для руководителей клубных формирований, 24 часа в неделю для аккомпаниаторов);

- методическую работу (подготовка к занятию в клубном формировании, студии, коллективов по видам искусств и народного творчества, работа по подбору репертуара, создание сценарных материалов, разработка методических материалов, программ, планов, участие в семинарах и т.д.);

- организационную работу (подготовка к культурно - массовым мероприятиям, праздникам, выступлениям в концертах и спектаклях, фестивалях, конкурсах и т.д., индивидуальные занятия, встречи с родителями и другая работа);

- творческую работу (участие в проектах, программах, культурно - массовых мероприятиях, тематических вечерах, праздниках, фестивалях и конкурсах различного уровня, проведение творческих отчетов о своей деятельности и т.д.), и другая работа, предусмотренная планом работы учреждения и планом работы руководителя клубного формирования.

Время ведения клубных формирований (кружков), студий и коллективов по видам искусств и народного творчества исчисляется в астрономических часах и включает короткие перерывы между занятиями.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается инвалидам I и II группы не более 35 часов в неделю, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством».

2. Пункт 4.2.5. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора учреждения изложить в следующей редакции:

«4.2.5. Руководителям клубных формирований, в том числе имеющим звание «народный», аккомпаниаторам, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями воскресенье и понедельник.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»).

3. Пункт 5.6. раздела 5 «Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 5 числа и 20 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В день увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации».

4. Пункт 4.14. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора исключить.

5. Пункту 4.15. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора присвоить номер 4.14. , пункту 4.16. присвоить номер 4.15.

6. В пункте 2.16. правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) первую часть изложить в следующей редакции:

«2.16. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 5 числа и 20 числа текущего месяца».

7. Пункт 5.1. правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не более 40 часов в неделю.

Время работы для руководителей клубных формирований (кружков), студий и коллективов по видам искусств и народного творчества, в том числе имеющим звание «народный» и аккомпаниаторов состоит из 40 часов и включает:

- ведение клубных формирований (кружков), студий и коллективов по видам искусств и народного творчества (18 часов в неделю, 24 часа в неделю для аккомпаниаторов);
- методическую работу (подготовка к занятию в клубном формировании, студии, коллективов по видам искусств и народного творчества, работа по подбору репертуара, создание сценарных материалов, разработка методических материалов, программ, планов, участие в семинарах и т.д.);
- организационную работу (подготовка к культурно - массовым мероприятиям, праздникам, выступлениям участников клубных формирований (кружков) в концертах и спектаклях, фестивалях, конкурсах и т.д., индивидуальные занятия и другая работа, предусмотренная планом учреждения);
- творческую работу (участие в культурно - массовых мероприятиях, тематических вечерах, праздниках, фестивалях и конкурсах различного уровня и т.д.).

8. Пункт 5.2. правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) исключить.

9. В пункт 5.6. правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) в таблицу добавить строку «Администратор», а строки «Аккомпаниатор», «Руководитель клубного формирования» изложить в следующей редакции:

Наименование должности (профессии)	Время работы	Перерыв для отдыха и питания
Аккомпаниатор	с 11-00 до 20-00 в пятницу с 11-00 до 19-00	с 15-00 до 15-48 с 15-00 до 15-48
Руководитель клубного формирования	с 11-00 до 20-00 в пятницу с 11-00 до 19-00	с 15-00 до 15-48 с 15-00 до 15-48
Администратор	с 9-00 до 18-00 в пятницу с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48 с 13-00 до 13-48

10. В пункте 5.9. правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) исключить первые два предложения «Руководителям клубных формирований, в том числе имеющим звание «народный», аккомпаниаторам, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени», и изложить его в следующей редакции:

«5.9. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю». Режим труда и отдыха работников, работающих по графику или расписанию занятий, доводят до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения».

11. Пункт 5.21. правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) исключить.

«Пункт 5.13. на стр. 20 правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) читать как пункт «5.21.».

12. Пункт 1.2. Положения об оплате труда работников (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации городского округа Самара от 22.07.2014г. № 1049 «Об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях культуры в сфере культуры» с изменениями с дополнениями (в редакции Постановлений Администрации городского округа Самара от 26.05.2015г. № 544, от 02.10.2015г. № 1106, от 02.10.2017г. № 884, от 26.02.2018г. № 117, от 12.04.2019г. № 229, от 30.03.2020г. № 200, от 28.07.2020г. № 607, от 19.05.2021г. № 316, от 08.12.2021г. № 882, от 24.12.2021г. № 965, от 24.02.2022г. № 110, от 16.05.2022г. № 338, от 06.09.2022г. № 709»).

13. Пункт 1.5. Положения об оплате труда работников (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда;
- ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) ;
- премия за определенный период (первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год) по результатам работы;
- единовременная премия;
- ежемесячная надбавка молодым специалистам муниципального учреждения в сфере культуры, финансируемая из бюджета городского округа Самара».

14. Пункт 2.1. Положения об оплате труда работников (приложение № 2 к коллективному договору учреждения) изложить в следующей редакции:

«2.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада директора устанавливается работодателем в соответствии с группой по оплате труда руководителей.

Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливается приложением № 2 к постановлению Администрации городского округа Самара от 22.07.2014г. № 1049 «Об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях культуры в сфере культуры» с изменениями и дополнениями».

15. Пункт 2.5. Положения об оплате труда работников (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«2.5. Порядок установления стимулирующих выплат и их размер директору учреждения определяется работодателем в соответствии с «Положением о премировании руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры в сфере культуры, согласно приложению № 3 к постановлению Администрации городского округа Самара от 22.07.2014г. № 1049 с изменениями и дополнениями».

16. В пункте 2.6. Положения об оплате труда (Приложение № 2 к коллективному договору) часть первую изложить в следующей редакции:

«Директору учреждения может быть выплачена материальная помощь в случаях:

- дорогостоящего лечения (перечень дорогостоящих видов лечения подтверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;
- длительного лечения (более одного месяца);
- смерти близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги));
- землетрясения, наводнения, пожара и других форс-мажорных обстоятельств, повлекших за собой причинение вреда и утрату имущества;
- бракосочетания работника;
- рождения ребенка;
- к юбилейным датам».

17. Раздел 4.1. «Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда» Положения об оплате труда (Приложение № 2 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

4.1.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом, с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

4.1.3. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с критериями. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается

Указанная надбавка директору учреждения определяется учредителем учреждения.

4.1.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда, установленная в процентном отношении к должностному окладу (окладу), начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.1.5. В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда работнику может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4.1.6. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда используются следующие критерии:

а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем и срочность работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, выполнение работ, требующих повышенного внимания и ответственности);
- интенсивная концертная деятельность творческого коллектива;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями и д.р.;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте "а"):

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- выполнение работ высокой степени сложности, связанной с определением методов и путей решения поставленных задач;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач.

в) для водителя автомобиля (кроме указанных в подпункте "а"):

безаварийная работа».

18. Пункт 4.4.1 подраздела 4.4. «Порядок выплаты единовременной премии» Положения об оплате труда в учреждении (Приложение № 2 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«4.4.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и (или) срочных работ;
- в случае награждения работников почетными грамотами и благодарностями Губернатора Самарской области, Министерства культуры Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента

культуры и молодежной политики Администрации городского округа Самара, иными наградами».

19. Из раздела 4.7. исключить п.4.7.7 «Максимальным размером ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ не ограничена».

20. В графе «Наименование должности (профессии)» таблицы «Показатели критерии оценки деятельности для назначения ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ» (приложении № 1 к Положению об оплате труда) в строке балетмейстер добавить «балетмейстер хореографического коллектива».

21. В графе «Показатели премирования» таблицы «Показатели для назначения премии за период (первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год)» приложения № 2 к Положению об оплате труда слова «Повышение квалификации» и «Прохождение квалификации» заменить на «Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.».

22. Приложение № 2 к Положению об оплате труда «Показатели для назначения премии за период (первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год) изложить в следующей редакции:

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

ПОКАЗАТЕЛИ
для назначения премии за период
(первый квартал, первое полугодие, девять месяцев, год)

Наименование должности (профессии)	Показатели премирования	Размер премирования в процентах от должностного оклада (оклада)
Аккомпаниатор	1.Наличие благодарностей за участие в мероприятиях	до 40
	2. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	3. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	Итого:	до 100
Балетмейстер, балетмейстер хореографического коллектива	1.Отсутствие замечаний от контролирующий органов и руководителя	до 40
	2.Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	3. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	Итого:	до 100
Бухгалтер	1.Отсутствие замечаний контролирующих органов , руководителя и посетителей	до 40
	2. Отсутствие дисциплинарных наказаний	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Водитель автомобиля	1.Отсутствие аварий и дорожно-транспортных происшествий	до 40
	2. Своевременное выявление повреждения автомобиля (своевременная профилактика обслуживания - замена масла и т.д.)	до 30
	3.Отсутствие замечаний от руководителя	до 30
	Итого:	до 100
Главный администратор	1.Отсутствие замечаний контролирующих органов, руководителя, посетителей	до 40
	2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	3.Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Главный бухгалтер	1.Отсутствие замечаний контролирующих органов	до 40
	2. Отсутствие претензий налоговых органов	до 30
	3.Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Главный инженер	1.Отсутствие замечаний контролирующих органов, руководителя	до 40
	2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	3.Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30

	Итого:	до 100
Заместитель директор	1. Отсутствие замечаний контролирующих органов , контрагентов , посетителей и др.	до 40
	2.Выполнение плана муниципального задания за отчетный период	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Заведующий хозяйством	1. Отсутствие замечаний контролирующих органов, директора, посетителей и др.	до 40
	2. Отсутствие случаев нарушений охраны труда	до 30
	3. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	Итого:	до 100
Заведующий костюмерной, костюмер	1. Отсутствие замечаний директора, посетителей и др.	до 40
	2. Отсутствие случаев нарушений охраны труда	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Звукорежиссер	1. Обеспечение бесперебойной работы звуковой технической аппаратуры	до 30
	2.Отсутствие замечаний от руководителя, работников , посетителей и др.	до 40
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Звукооператор	1. Отсутствие замечаний от руководителя, работников , посетителей и др.	до 40
	2.Своевременная профилактика оборудования	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Заведующий складом	1.Отсутствие замечаний от руководителя, работников , посетителей и др.	до 40
	2. Отсутствие нарушения требований охраны труда и пожарной безопасности	до 30
	3.Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	Итого:	до 100
Инженер	1 .Отсутствие замечаний руководителя и проверяющих органов	до 40
	2. Отсутствие нарушения требований охраны труда и пожарной безопасности	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100

Инженер-программист (программист)	1.Отсутствие случаев несанкционированного доступа к программному обеспечению, повреждению, занесению вирусов и др.	до 30
	2 .Отсутствие замечаний руководителя и проверяющих органов	до 40
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Контрактный управляющий	1.Отсутствие случаев заключения контрактов с недобросовестными контрагентами	до 40
	2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Контролер билетов	1. Отсутствие случаев нарушений охраны труда	до 30
	2 .Своевременное урегулирование конфликтных ситуаций по размещению посетителей	до 40
	3. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	Итого:	до 100
Кассир (старший)	1 .Отсутствие замечаний руководителя и проверяющих органов	до 40
	2. Отсутствие случаев нарушений охраны труда и пожарной безопасности	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Менеджер по культурно массовому досугу	1. Отсутствие объективных жалоб и замечаний от руководителя и посетителей	до 40
	2. Эффективная работа по привлечению спонсоров для проведения мероприятий	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Методист ведущий	1. Отсутствие объективных жалоб и замечаний от руководителя и посетителей	до 40
	2. Участие в конкурсах и программах на получение грантов, субсидий, за исключением субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и субсидий на иные цели: получение гранта , субсидии или наличие заявок, принятых к рассмотрению, но не получивших финансовую поддержку	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30

	Итого:	до 100
Режиссер	1. Отсутствие объективных жалоб и замечаний от руководителя и посетителей	до 40
	2. Постоянное обновление репертуара	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Руководитель клубного формирования	1. Наличие благодарностей за личное участие и проведение мероприятий	до 40
	2. Проведение мастер классов	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Специалист по охране труда	1. Отсутствие несчастных случаев и профессиональных заболеваний	до 40
	2. Отсутствие нарушений требований охраны труда в учреждении	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Специалист по кадрам	1. Отсутствие объективных жалоб и замечаний от руководителя и посетителей	до 40
	2. Своевременное размещение информации о вакансиях и обеспечение кадрами	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Старший администратор, администратор	1. Отсутствие случаев нарушений охраны труда	до 40
	2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Секретарь руководителя	1. Качественная работа по оформлению протоколов заседания и совещаний	до 40
	2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Художественный руководитель	1. Выполнение муниципального задания за отчетный период	до 30
	2. Участие в конкурсах и программах на получение грантов, субсидий, за исключением субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и субсидий на иные цели: получение гранта, субсидии или наличие заявок, принятых к рассмотрению, но не получивших	до 40

	финансовую поддержку	
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Художник постановщик	1. Наличие благодарностей за участие в выставках различного уровня	до 30
	2. Отсутствие замечаний от руководства и посетителей на качество работы	до 40
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Художник-декоратор; Художник-фотограф, художник	1. Отсутствие замечаний от руководства и посетителей на качество работы	до 40
	2. Наличие благодарностей за участие в выставках различного уровня	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Швея	1. Отсутствие замечаний от руководителя, обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения и посетителей	до 40
	3. Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100
Юрисконсульт	1. Отсутствие замечаний от контролирующих органов, руководителя и контрагентов	до 40
	2. Отсутствие случаев заключения договоров с недобросовестными контрагентами	до 30
	3. Повышение квалификации, вебинары, семинары, участие в круглых столах и др.	до 30
	Итого:	до 100

23. Настоящие дополнения и изменения коллективного договора вступают в силу со дня подписания их сторонами и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2022г.».

От работников
Представитель работников
МБУК «ДК «Чайка»


Н.Ф.Тугарина
«30» сентября 2022 г.

От работодателя
Директор МБУК «ДК «Чайка»


Г.М.Сафина
«30» сентября 2022 г.



Пронумеровано,
прошнуровано и опечатано
печатью МБУК «ДК «Чайка»

13 (тринадцать) листов

Директор

Г.М.Сафина

