

Представитель работодателя:

Директор МАУ ДОД ЦВР

 И.В. Варламова

24 декабря 2025 года

Представитель работников:

председатель Совета трудового

коллектива

 Т.В. Жорова

24 декабря 2025 года

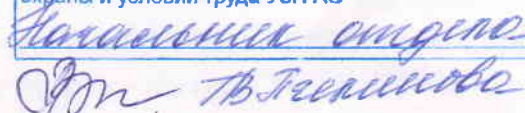
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения дополнительного
образования детей Центр внешкольной работы Бурейского
муниципального округа

на 2026-2028 годы

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 60 04.04.2016

Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО



Новобурейский

2026 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детей Центр внешкольной работы Бурейского муниципального округа (далее МАУ ДОД ЦВР) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель в лице директора муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей Центр внешкольной работы Бурейского муниципального округа (далее МАУ ДОД ЦВР) и работники МАУ ДОД ЦВР в лице представителя Совета трудового коллектива (далее – Совет трудового коллектива).

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МАУ ДОД ЦВР.

1.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДОД ЦВР.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами МАУ ДОД ЦВР и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в МАУ ДОД ЦВР.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия, работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств. Временный перевод работников на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть переведен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.8. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Совета трудового коллектива.

3.9. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1. Выплату заработной платы производить два раза в месяц путём перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке. Установить днями выплаты заработной платы:

а) аванс - 20 число текущего месяца;

б) заработная плата - 5 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2. Принимать меры к повышению уровня реальной заработной платы работников, с учетом финансовых возможностей МАУ ДОД ЦВР.

4.3. Начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику производится доплата до соответствующего уровня МРОТ.

4.4. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать исходя из:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения МАУ ДОД ЦВР равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации;
- различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплаты стимулирующей части оплаты труда за работу педагогических работников с детьми из группы риска, с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ.

4.5. В случаях, когда Положение об оплате труда работников МАУ ДОД ЦВР предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда без учета других надбавок и доплат. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда. Другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

4.7. Заработная плата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств, осуществляется премирование работников с учетом качества работы, за данный период и отработанное время.

4.9. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
 - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
 - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
 - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
 - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
 - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Советом трудового коллектива (принцип прозрачности).
- Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в МАУ ДОД ЦВР, в том числе настоящим Договором.

4.10. Работодатель обязуется:

- своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;
- информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности МАУ ДОД ЦВР и другое);
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.11. Бухгалтерией МАУ ДОД ЦВР каждому работнику выдается ежемесячно расчетный листок, форма которого утверждается с учетом мнения сотрудников. В расчетном листке указываются:

- составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеры и основания произведенных удержаний; общая денежная сумма, подлежащая выплате.

4.12. Стороны обязуются:

- совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда, предусмотренных в Положении об оплате труда работников учреждения;

- совершенствовать критерии оценки качества работы работников учреждения, для определения размера стимулирующих выплат.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МАУ ДОД ЦВР, трудовым договором.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.3. По соглашению между работником и МАУ ДОД ЦВР могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации. По соглашению сторон трудовых отношений работнику может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в соответствии со статьей 102 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Неполное рабочее время устанавливается по заявлению беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации). В этом случае оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Привлечение работников к сверхурочной работе с согласия работника и без согласия проводится по основаниям, указанным в статье 99 ТК РФ, а в других случаях (т.е. не указанных в статье 99 ТК РФ) привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке предусмотренных действующим ТК РФ. Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам МАУ ДОД ЦВР в соответствии со статьёй 153 ТК РФ. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере (с учётом всех установленных надбавок и выплат, за исключением премий и разовых надбавок), либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству для работников не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.9. Учебный процесс (проведение занятий) в МАУ ДОД ЦВР осуществляется согласно расписанию.

5.10. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, установленные в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.11. Работникам МАУ ДОД ЦВР предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня. Дополнительный оплачиваемый отпуск всем работникам - 8 календарных дней. Главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, ведущему администратору плюс 7 дней дополнительного отпуска за работу с компьютерной техникой. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Разделение отпуска на части допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ). Отзыв Работника из отпуска

допускается по письменному распоряжению директора только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.13. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ) (при условии своевременного оформления отпуска). При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению Работника переносится на день, следующий после полной оплаты отпускных.

5.14. Согласно статье 128 Трудового кодекса РФ предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при регистрации брака работником – 5 календарных дня;
- супругу при рождении ребенка – 5 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) – 5 календарных дня.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в образовательном учреждении для работников возлагаются на директора (далее работодателя).

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой медицинской помощи, пострадавшим на производстве;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда;
- обеспечивать финансирование обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) не реже 1 раза в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств

событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах своей трудовой функции;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, использованных оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом известном ему несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (не реже 1 раза в год) медицинские осмотры.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

7.1. МАУ ДОД ЦВР обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 22 ТК РФ);
- своевременно перечислять средства в страховые и иные фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2. Материальные льготы.

МАУ ДОД ЦВР обязуется при наличии средств оказывать материальную помощь работникам:

- при поступлении на работу молодому специалисту выплата единовременного пособия;
- назначение молодому вновь принятому специалисту надбавок к заработной плате;
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг, дети) при представлении свидетельства о смерти.

7.3. МАУ ДОД ЦВР самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников. Экономия бюджетных средств, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности направляются на:

- улучшение материально-технической базы МАУ ДОД ЦВР, условий труда и быта работников.

8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками МАУ ДОД ЦВР в письменной форме сообщает об этом сотрудникам не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

8.2. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

8.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест с учетом производственных условий и возможностей МАУ ДОД ЦВР:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает наем новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников

8.5. МАУ ДОД ЦВР содействует работнику, желающему пройти переобучение и приобрести другую профессию.

8.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией МАУ ДОД ЦВР, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по согласованию с работодателем.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива создает комиссию из равного числа представителей сторон в количестве 5 человек для осуществления контроля за соблюдением норм Договора.

9.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

9.3. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании работников коллектива не позднее 25 мая текущего года, следующего за отчетным.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае невыполнения администрацией обязательств, возложенных на нее Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. МАУ ДОД ЦВР в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Совет трудового коллектива о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.5. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок администрация направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с даты его подписания.

10.7. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового коллективного договора.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ЦЕНТР
ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ
БУРЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА**

Подписан цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ
БУРЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
DN: C=RU, S=Амурская область, STREET="ул. Советская,56", L=п. Новобурейский,
T=директор, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ
БУРЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА, ОГРН=1152813000075, СНИЛС=
05862944804, ИНН ЮЛ=2813009821, ИНН=281300419827, E=bureya-cvr@
rambler.ru, G=Ирина Владимировна, SN=Варламова, CN=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ БУРЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
Основание: Я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Расположение:
Дата: 2026.04.08 11:28:39+09'00'
Foxit PDF Reader Версия: 2024.4.0

Брошено и
процессировано
11 (одиннадцать)
мест



Исеев И. В. Варламов
директор
МАУ ДОД ЦВР