

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Ряжский детский сад №10»

МДОУ «Ряжский детский сад №10»
391962, г. Ряжск, ул. Лермонтова, д.4
Тел/факс: 25-735; E-mail: / glyxovaoksana30@gmail.com

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Ряжский детский сад №10»

на 2024 – 2027 годы

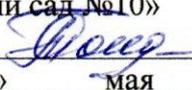
От работодателя:

Заведующий МДОУ «Ряжский детский сад №10»


О.В. Глухова
« 02 » мая 2024 г.

От работников:

Представитель работников МДОУ «Ряжский детский сад №10»


Т.В. Солдатова
« 02 » мая 2024 г.



М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель

органа

по _____ труду

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



Раздел 1. Основные понятия

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Ряжский детский сад №10» между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице их представителей.

В настоящем Договоре используются следующие понятия:

- **Работники** – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Ряжский детский сад №10»;

- **Работодатель, Учреждение** – муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Ряжский детский сад №10»;

- **представитель Работников** – работник организации муниципального дошкольного образовательного учреждения «Ряжский детский сад №10», объединяющая в своих рядах более половины работников Учреждения (далее – общественный Работник Учреждения);

- **Муниципальное образование – Ряжский муниципальный округ Рязанской области** – Учредитель муниципального дошкольного образовательного учреждения «Ряжский детский сад №10».

- **представитель Работодателя** – заведующий, а также уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке лица.

Раздел 2. Общие положения

2.1. Настоящий Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации;

- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

- обеспечения роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников;

- создания благоприятного климата в трудовом коллективе.

2.2. В целях защиты законных прав и интересов Работников Учреждения и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.4. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета Учреждения.

2.5. Работодатель осуществляет деятельность по повышению эффективности оказываемой социальной поддержки Работникам путем совершенствования механизма предоставления социальных льгот и компенсаций.

В этих целях Работникам могут предоставляться дополнительные социальные льготы и компенсации, в том числе с учетом региональных особенностей в порядке, установленном в Учреждении в пределах его бюджета, принятом с учетом мотивированного мнения выборного органа Работник Учреждения в пределах его бюджета.

2.6. Настоящий Договор доводится до Работников под роспись.

Раздел 3. Социальная ответственность

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. поддерживать надлежащий уровень пожарной безопасности на объектах Учреждения;

3.1.2. обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Учреждении. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни.

План физкультурно-оздоровительной работы формировать с учётом мотивированного мнения общественного Работника Учреждения;

3.1.3. обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении и проводить среди Работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни.

Проводить культурно-просветительские мероприятия, отвечающие основным направлениям социальной политики Учреждения.

3.1.4. осуществлять дополнительную социальную поддержку Работников – женщин, принимать меры, направленные на совершенствование условий их труда, производственного быта и поддержания здоровья.

Раздел 4. Обязательства в сфере трудовых отношений и развития кадрового потенциала

4.1. В целях удовлетворения потребностей Учреждения в работниках соответствующей профессиональной квалификации проводить на базе образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, учебных центров профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

Порядок организации и проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации Работников определяется положением Учреждения.

4.2. Создавать условия для самообразования Работников с целью развития их профессиональных компетенций.

4.3. Создавать условия для развития научно-технического и творческого потенциала, профессиональной ориентации и адаптации Работников, стимулировать внедрение новых образовательных технологий и передовых методов, наставничество.

4.4. Осуществлять социальную политику, направленную на привлечение и закрепление молодых специалистов, предоставлять льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации и другими локальными нормативными актами, принятыми с учётом мотивированного мнения общественного Работника Учреждения.

4.5. Содействовать организации работы комиссий по трудовым спорам.

4.6. Проводить внутрипроизводственные соревнования, смотры-конкурсы, конкурсы лучших по профессии и поощрять победителей в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

4.7. Проводить мероприятия, посвященные Дню дошкольного работника, Дню знаний с чествованием победителей соревнований и ветеранов труда, торжественные вечера.

4.8. Не допускать при сокращении численности или штата Учреждения увольнения двух Работников из одной семьи (муж, жена).

4.9. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Работодатель обязан предлагать

Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в Учреждении.

4.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление работе предоставляется работникам 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;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.11. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию педагогических работников Учреждения в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

4.12. По заявлению педагогического работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
 - 2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,
 - 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
 - 4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального «Об образовании в Российской Федерации»,
 - 5) службы в рядах Вооружённых Сил России;
 - 6) работы на выборных должностях;
 - 7) исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,
- а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;
- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;
- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 4.12. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

Раздел 5. Обязательства в сфере организации и оплаты труда

5.1. Осуществлять оплату труда Работников в установленном порядке Учредителем и локальными нормативными актами Учреждения, принятыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и с учётом мотивированного мнения общественного Работника Учреждения.

5.2. Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.3. Выплачивать заработную плату Работнику путем перечисления средств на банковскую карту, указанную в заявлении Работника.

Считать днем выплаты заработной платы день, в который начисленная Работнику заработная плата фактически поступила на зарплатную банковскую карту.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя. В случае смены Работником кредитной организации

расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

5.4. Извещать при выплате заработной платы каждого Работника расчетным листком (в письменной форме или, при согласии Работника, в электронной форме) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения общественного Работника Учреждения.

5.5. Не допускать выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 24 часов в месяц и 120 часов в год.

5.6. Учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работниками, имеющими детей дошкольного и школьного возраста, Работниками, которые обучаются без отрыва от производства, другими лицами, преимущественное право на предоставление отпуска, которым предусмотрено законодательством Российской Федерации.

5.7. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.8. Предоставлять Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, Работникам, являющимся инвалидами, – 30 календарных дней, Работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительством Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466.

5.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.10. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда

2-й, 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, продолжительностью 7 календарных дней.

5.11. Предоставление Работникам иных ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков производится в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

5.12. Работнику, который является председателем первичной профсоюзной организации Учреждения, не освобождённого от основной работы, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней.

5.13. Предоставлять при наличии производственных возможностей по письменному заявлению ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Такой отпуск по письменному заявлению Работников указанных категорий может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

Раздел 6. Обязательства в сфере улучшения условий и охраны труда, и связанные с особенностями производственно-технологического процесса

6.1. Направлять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в целом по Учреждению не менее 0,7 процента от суммы годовых затрат на содержание Учреждения.

Порядок расходования средств, выделяемых на улучшение условий и охрану труда, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учётом мотивированного мнения общественного Работника Учреждения.

6.2. С учетом финансово-экономического положения устанавливать локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учётом мотивированного мнения общественного Работника Учреждения, нормы бесплатной выдачи Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств и других средств индивидуальной защиты, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, улучшающие по сравнению с типовыми

нормами защиты Работников на рабочих местах от вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.3. Возмещать Работникам расходы, связанные с прохождением обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования в рабочее время в соответствии с порядком, принятым в Учреждении с учётом мотивированного мнения общественного Работника Учреждения.

Установление порядка прохождения и нормативной продолжительности обязательных периодических осмотров (обследований) производится в соответствии с требованиями законодательства и отражается в локальных нормативных актах Учреждения, принятых с учётом мотивированного мнения общественного Работника Учреждения.

Время прохождения таких медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования и психофизиологического обследования в рабочее и нерабочее время, а также время нахождения в пути следования к месту их проведения и обратно к месту жительства компенсируется Работникам в размере среднего заработка. При этом время нахождения в пути следования в рабочее время не включается.

6.4. Выполнять программы по улучшению условий и охраны труда и внедрению технических средств, обеспечивающих снижение травматизма Работников:

- обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные, целевые осмотры, вакцинопрофилактика, диспансеризация и др.);

- разрабатывать с учетом мотивированного мнения выборного органа Работник Учреждения программы улучшения условий и охраны труда в Учреждении;

- проводить в Учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах, разрабатывая и реализуя на ее основе соответствующие мероприятия.

6.5. Предоставлять выборным общественному Работнику Учреждения сведения о выполнении мероприятий и соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6. Обеспечивать приведение бытовых помещений в соответствие с санитарно-гигиеническими нормами согласно комплексным программам, разрабатываемым Учреждением с учетом мотивированного мнения выборного общественного Работника Учреждения.

6.7. Обеспечивать совместно с выборным общественным Работником Учреждения проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах, где это целесообразно и технологически реализуемо.

Порядок и условия проведения производственной гимнастики и физкультурных пауз определяются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, в которых указывается время и место проведения производственной гимнастики и физкультурных пауз, с распределением по категориям персонала.

Данная норма является рекомендательной, а участие Работников в указанных мероприятиях – добровольным.

6.8. Обеспечивать в рамках деятельности Учреждения создание условий для приема пищи и организацию горячего питания для Работников.

Раздел 7. Обязательства в сфере социальных гарантий Работникам

7.1. Предоставлять Работникам по случаю рождения ребенка (детей), регистрации брака (в том числе брака детей) отпуск до пяти календарных дней без сохранения заработной платы.

7.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

7.3. Предоставлять Работникам – одному из родителей (опекунов) детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, один нерабочий день в День знаний (1 сентября) или в другой первый день начала занятий, без оплаты.

Предоставлять Работникам – женщинам, по их заявлению, один день отпуска в месяц без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

7.4. Обеспечивать работников, имеющих детей дошкольного возраста местами в Учреждении.

Раздел 8. Обязательства Работников

8.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

8.2. Способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования.

8.3. Соблюдать требования охраны труда, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя, выполнять предусмотренные системой медицинского обслуживания профилактические и оздоровительные мероприятия.

8.4. Соблюдать педагогическую этику, взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников.

Соблюдать медицинскую этику и деонтологию, врачебную тайну, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников.

8.5. Обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

8.6. Действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю, отстаивать интересы в общественной жизни.

8.7. Незамедлительно уведомлять Работодателя о любых ситуациях, описанных в пункте 8.6 настоящего Договора, либо об угрозе возникновения подобных ситуаций.

8.8. Работники независимо от занимаемой должности несут ответственность за соблюдение принципов и требований законодательства Российской Федерации и нормативных документов Учреждения в области противодействия и предупреждения коррупции.

8.9. В отношении Работников, грубо нарушающих трудовую и производственную дисциплину, предоставление отдельных гарантий и льгот, предусмотренных настоящим Договором либо локальными нормативными

актами Учреждения сверх законодательства Российской Федерации, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени.

Перечень таких гарантий и льгот, а также порядок реализации соответствующей процедуры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учётом мотивированного мнения общественного Работника Учреждения.

Раздел 9. Обязательства Работник Учреждения

9.1. Взаимодействовать с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

9.2. Мобилизовывать трудовой коллектив на достижение стратегических целей Учреждения, выполнение производственных задач с использованием современных (новых) форм и методов управления и организации производственного процесса, внедрение высокоэффективных технических и технологических решений, а также создание благоприятного социального климата в трудовом коллективе.

9.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников, контролировать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, осуществлять юридическое консультирование.

9.4. Не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения.

9.5. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

9.6. Организовывать и обеспечивать эффективную работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.7. Вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

9.8. Оказывать содействие Работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья Работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия.

9.9. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования, связанные с охраной труда, здоровья, и, по специальной оценке, условий труда.

9.10. Проводить среди Работников разъяснительную работу по вопросам выполнения обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

9.11. Оказывать практическое содействие Работодателю и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

9.12. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, в расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

9.13. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.14. Проводить информационно-разъяснительную работу по вопросам пенсионного обеспечения, обязательного пенсионного страхования, получения и возможностей использования материнского (семейного) капитала, настоящего Договора.

9.15. Участвовать в нормотворческой деятельности Работодателя в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.16. Отстаивать интересы Работников и Работодателя на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

9.17. Давать рекомендации Работодателю по вопросам обеспечения режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

9.18. Участвовать по приглашению Учреждения в производственных совещаниях.

9.19. Оказывать содействие Работодателю при взаимодействии с федеральными органами государственной власти по вопросам возмещения средств из бюджетов Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий Договор вступает в силу с «02» мая 2024 года и действует по «01» мая 2027 года.

10.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

Итоги выполнения настоящего Договора за полугодие и год рассматриваются на совместных заседаниях представителей работодателя и Работник Учреждения и доводятся до Работников.

10.3. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать переговоры.

10.4. Настоящий Договор заключен в г. Рязске «02» апреля 2024 года, в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и для органа уведомительной регистрации, причем все экземпляры имеют одинаковую силу.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
№ 14 (температуроустойчивая) листов
Заведующий МДОУ «Ряжский детский сад №10»
О.В. Глухова

