

Протокол № 2  
Принят на общем собрании  
работников МБДОУ  
д/с «Подснежник»  
«24» сентября 2022г.

Заведующая МБДОУ  
д/с «Подснежник»  
Андропова Н.И.  
Председатель общего  
собрания трудового  
коллектива  
Орлова Н.А.

Коллективный договор  
образовательного учреждения

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения

Детский сад «Подснежник»

(полное наименование общеобразовательного учреждения)

на год

2022 - 2024

Срок действия коллективного договора – 3 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации  
муниципального образования «Бичурский район»

Регистрационный № 95 от «25» 10 2022г.

Ведущий специалист Администрации МО «Бичурский район»

Бичура

2022

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующей МБДОУ детский сад «Подснежник» Андроновой Н.И. и работниками МБДОУ детский сад «Подснежник» в лице председателя Общего собрания трудового коллектива Орловой Н.А. и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад «Подснежник».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Общего трудового коллектива работников образования и науки РФ в лице их представителя – председателя Общего собрания трудового коллектива Орловой Н.А.

- работодатель в лице его представителя – заведующей Андроновой Н.И.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Общего собрания коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 4) положение о премировании работников;
- 5) соглашение по охране труда;

## **II. Гарантии при заключении, изменении, расторжении трудового договора и компенсации**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.9. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.10. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренный ч.3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.12. Работодатель обязуется:

Уведомлять Общее трудовое собрание в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут

повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

2.13. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.14. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

2.15. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставить свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.16. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждений инвалидов.

2.17. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

2.18. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.19. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель (по согласованию) Общего трудового собрания определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников каждые 5 лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Режим работы учреждения с 7 ч. 40 мин. до 17 ч. 10 мин.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. В летнее время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Общего трудового собрания не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

4.12. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.13. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.14. Продолжительность очередных отпусков составляет:

Педагогических работников 50 календарных дней, учебно – вспомогательного персонала 36 календарных дней, работников пищеблока 43 календарных дня, технический персонал 36 календарных дня.

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.15.2. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы по заявлению работника на 3 дня по семейным обстоятельствам: рождение ребенка, бракосочетание, похороны близкого.

4.15.3. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы по заявлению работника на 2 рабочих дня за прохождение вакцинации при постановке двукратной вакцины, на 1 рабочий день при постановке однократной вакцины и ревакцинации против COVID-19.

4.16. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

4.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.18.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **V. Оплата и нормирование труда**

5. Стороны исходят из того, что:

5.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе нормативных актов органов власти региона по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца перечислением на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

5.2.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.3.Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

5.4.На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.5.Работодатель обязуется:

5.5.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 157 ТК РФ, в размере должностного оклада.

5.5.2.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ)

5.6.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VI. Гарантии и компенсации**

6. Стороны договорились, что работодатель:

Обеспечивает бесплатное пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

6.1. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в дошкольных учреждениях.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Общего трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

7.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.12. Работники обязуются:

7.12.1. Соблюдать требования, правила и инструкции по охране руда.

7.12.2. Проходить инструктаж по охране труда.

7.12.3. Проходить обязательные медицинские осмотры.

7.12.4. незамедлительно извещать руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о несчастном случае, об ухудшении состоянии здоровья.

#### **VIII. Обязательства председателя Общего трудового собрания.**

8. Председатель Общего трудового собрания осуществляет свои функции в лице Орловой Н.А. обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Общего трудового собрания по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ.

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили его представлять их интересы.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (2 раза в год).

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

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

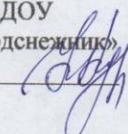
«С договором согласен, содержание понятно, обязуюсь исполнять»

Со стороны работодателя:

Заведующий МБДОУ

Детский сад «Подснежник»

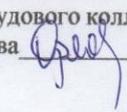
Н.И. Андропова



Со стороны работников:

Общего трудового коллектива

Н.А. Орлова



7.12.4. и иным образом, не являясь стороной, не вправе вмешиваться в работу арбитражного суда, в том числе осуществлять контроль за исполнением арбитражного решения.

**VIII. Состав арбитражного суда**

8. Арбитражный суд состоит из трех арбитров, избираемых на срок в три года. Арбитражный суд избирается из числа кандидатов, представленных конкурентноспособными арбитражными организациями, участвующими в арбитражном процессе. Арбитражный суд избирается из числа кандидатов, представленных конкурентноспособными арбитражными организациями, участвующими в арбитражном процессе. Арбитражный суд избирается из числа кандидатов, представленных конкурентноспособными арбитражными организациями, участвующими в арбитражном процессе.

**IX. Контроль за исполнением арбитражного решения**

9. Контроль за исполнением арбитражного решения осуществляется арбитражным судом. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения.

10. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения.

11. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения.

12. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения.

13. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения.

14. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения. Арбитражный суд вправе обратиться в суд общей юрисдикции с иском о принудительном исполнении арбитражного решения.

Прочито и пронумеровано  
На двух листах.  
Скреплено печатью организации  
Заведующий МБДОУ  
Детский сад «Подснежник»  
*И.И. Андреева*



Со стороны арбитражного суда  
Арбитражный суд  
Н.А. Орлова

Со стороны организации  
Заведующий МБДОУ  
Детский сад «Подснежник»  
И.И. Андреева