

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ

«Детский сад № 18

«Ромашка» ст. Советской

Т.С.Луценко

Приказ № 115-ОД от 13.01.2022 г.



## Положение

об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 «Ромашка» станицы Советской Кировского городского округа Ставропольского края

### 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 «Ромашка» ст. Советской Ставропольского края (далее – положение, учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», в целях реализации распоряжения Правительства Ставропольского края от 30 ноября 2017 года №370-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края, а также работников органов государственной власти (государственных органов) Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», во исполнение приказов министерства образования Ставропольского края от 16.08.2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», от 30 августа 2013 года № 785-пр «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края» (с изменениями от 27 декабря 2017 года №1693-пр), решением Думы Кировского городского округа Ставропольского края от 23.01.2018 года № 68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края».

2. Система оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад № 18 «Ромашка» ст. Советской устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников учреждений состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 3 положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 4 положения.

8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением, которое предусматривает по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, и квалификационных уровней.

10. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Кировского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

11. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения. Материальная помощь относится к выплатам социального характера и не учитывается при расчете МРОТ, средней заработной платы.

11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Не включаются в МРОТ доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение профессий (должностей).

## **II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1. Должностные оклады работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5512

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	6650
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель	7500

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7673

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - дворник	3899
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - сторож, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (прачка)	4086
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - оператор автоматической газовой защиты	4269
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - повар	5448

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации нормативно-правовыми актами Ставропольского края, Кировского городского округа содержащими нормы трудового права.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплат в процентах к должностному окладу (ставке) заработной платы)
	Воспитатель, музыкальный руководитель, повар	4%

3.5 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Сторожа, операторам автоматической газовой защиты оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00 часов)	35% за каждый час работы в ночное время
2.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30%
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений, проживающим и работающим в сельской местности.	25%

3.5.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

— работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;

— работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой

ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Для категории работников с суммированным учетом рабочего времени учетный период для оплаты сверхурочной работы для сторожа считается 1 год, для оператора автоматической газовой защиты - отопительный период. Нормативное число рабочих часов за отработанный месяц определяется месячным графиком работы. Для работников, работающих неполный день, нормативное число рабочих часов за месяц соответственно уменьшается.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Для оплаты за отработанные ночные или праздничные часы, при расчете тарифной ставки сотрудника используется среднемесячное количество часов в месяце.

3.5.3. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, локальных нормативных актах учреждения.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения СМК на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием СМК. Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующего учреждением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

— за интенсивность труда;

— за высокие результаты работы;

— за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

— за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

— за наличие квалификационной категории.

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

д) выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов:

- выплаты молодым специалистам, приступившим к работе в педагогической деятельности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем, 50 % от ставки заработной платы (должностного оклада), ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера;
- выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности, 50 % от ставки заработной платы (должностного оклада), ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера;
- выплата председателю Совета молодых педагогов, комиссии по работе с молодежью, 30 % от ставки заработной платы (должностного оклада), ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера, за выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;
- председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, 25 % должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий.

4.3. За интенсивность и высокие результаты работы, выполнение особо важных и ответственных работ:

№ п/п	Условия получения	Размер выплаты (в % к должностному окладу (ставке заработной платы))
1.	воспитателям, реализующим образовательную программу дошкольного образования	1000 рублей
2.	работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании	100%
3.	педагогическим работникам учреждения за участие в работе районных, краевых инновационных площадок	100 %



	образования и науки Российской Федерации	
15.	за разработку и реализацию новых педагогических технологий, творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	30%
16.	педагогическим работникам за участие внутри учреждения, городских, районных, краевых мероприятиях, оформление тематических выставок	50%
17.	за участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников учреждения и др.)	100%

#### 4.3. За качество выполняемых работ:

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого учреждением.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников:

№ п/п	Условия получения выплаты
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинг индивидуальных достижений обучающихся
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)
8.	Работа в аттестационной комиссии

9.	Качественная организация работы, оформление документов общественных органов ДООУ (педагогический совет, ПК, общеродительские собрания, общие собрания работников)
10.	Образцовое соблюдение «Санитарных правил и норм устройства и содержания детских дошкольных учреждений»

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием СТК. Положение о порядке работы комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются заведующим учреждением.

Выплаты за выполнение показателей качества образовательных услуг устанавливаются работникам приказом заведующего учреждением на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

За наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) выплачивается 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.4. За стаж непрерывной работы выплата устанавливается педагогическим работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при

неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы, единовременная премия в связи с особо значимыми событиями:

Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое за особые достижения в области образования, конкретные результаты работы, при наличии экономии по фонду оплаты труда ДООУ.

Премияльные выплаты выплачиваются по итогам работы за месяц, за квартал, за год, из экономии фонда оплаты труда, в течение года при наличии экономии фонда возможно премирование отдельных работников за особые показатели в работе. Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

Показатели, на основании которых устанавливаются премияльные выплаты:

№ п/п	Показатели, на основании которых устанавливаются премияльные выплаты	Размер выплаты (в % к должностному окладу (ставка заработной платы))
1.	По итогам работы за месяц, квартал, год	100%
2.	23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника	100%
3.	Юбилейные даты рождения – 50 лет, 55 лет, 60 лет	100%
4.	Качественная подготовка ДООУ к началу нового учебного года	100%
5.	За получение грамот и наград вышестоящих организаций	50%
6.	За добросовестный труд, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину	50%
7.	За образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений»	50%

8.	За создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	50%
9.	За качественную работу с документацией: своевременность заполнения и предоставления, соответствие предъявляемым требованиям -	20%
10.	За организацию, участие и качественное проведение субботников по благоустройству территории	20%

Премировании работников осуществляется на основании приказа заведующего МКДОУ «Детский сад №18 «Ромашка» ст. Советской. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

#### 4.6. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МКДОУ «Детский сад №18 «Ромашка», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы за определенный период времени устанавливаются комиссией, в состав которой входит СТК. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат

производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам ДОО планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.



*прошнуровано и скреплено  
печатью в письмов.  
заверено у  
Иванов*

**Изменения коллективного договора МКДОУ « Детский сад № 18  
«Ромашка» ст. Советской  
№ 1 от 13.01.2022 г.**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключении коллективного договора - протокол от 13.01.2022 г. № 3 работодатель МКДОУ « Детский сад № 18 «Ромашка» ст. Советской в лице заведующего Луценко Т. С. с одной стороны, и работники учреждения, в лице совета трудового коллектива и его председателя Гончарова Е.В. с другой стороны, внесли изменения в коллективный договор, заключенный 09.09.2020 г. сроком на три года (регистрационный номер №56 от 14.09.2020 г.):

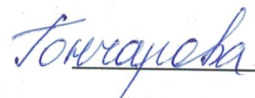
1. Приложение №2 к коллективному договору «Положения об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 «Ромашка» ст. Советской» изложить в новой редакции (прилагается).
2. Настоящее изменение вступает в силу с момента подписания.
3. Настоящие изменения является неотъемлемой частью коллективного договора.

От работодателя:  
Заведующий МКДОУ  
«Детский сад №18 «Ромашка»  
Ст. Советской



Т.С.Луценко

От работников:  
Председатель СТК

 Гончарова Е.В.  
13.01.2022г

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
УТСЗН АКТО СК  
Без замечаний  
№ 11 от 13.01.2022г

**Управление труда  
и социальной защиты населения  
администрации  
Кировского городского округа  
Ставропольского края  
(УТСЗН АКГО СК)**

Заведующей  
МКДОУ «Детский сад №18  
«Ромашка» ст.Советской

Т.С. Луценко

Продольная ул., 170, г. Новопавловск,  
357300, Ставропольский край,  
тел. (87938) 5-25-22, факс (87938) 5-25-22  
E-mail: kirovskiy-utszn@mail.ru  
ОГРН 1172651027878  
ИНН/КПП 2609024957/260901001  
14.01.2022 № 94

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
об уведомительной регистрации  
изменений коллективного договора МКДОУ «Детский сад №18 «Ромашка»  
ст. Советской

Управление труда и социальной защиты населения администрации Кировского городского округа Ставропольского края сообщает, что изменения коллективного договора МКДОУ «Детский сад №18 «Ромашка» ст. Советской зарегистрированы 13 января 2022г., регистрационный номер 11.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления труда и  
социальной защиты населения  
администрации Кировского  
городского округа  
Ставропольского края



Т. В. Кожина

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575877

Владелец Луценко Тамара Сергеевна

Действителен с 30.03.2021 по 30.03.2022