



Администрация муниципального округа город Славгород

Алтайского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03.12. 2024

№ 1126

г. Славгород

Г«Об утверждении положения об оплате труда работников, осуществляющих хозяйственно-эксплуатационную деятельность администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края и ее органов; положения о системе оплаты труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы Комитета по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края и Комитета по культуре и молодежной политике администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края; работников городского методического кабинета Комитета по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края», в новой редакции

С целью обеспечения социальных гарантий работников администрации города Славгорода Алтайского края и ее органов, на основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации органов местного самоуправления в Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом РФ постановляю :

1. Утвердить Положение об оплате труда работников, осуществляющих хозяйственно-эксплуатационную деятельность администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края и ее органов в новой редакции (Приложение 1).

2. Утвердить Положение об оплате труда работников, осуществляющих хозяйственно-эксплуатационную деятельность Комитета по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края и Комитета по культуре и молодежной политике администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края в новой редакции (Приложение 2).

3. Утвердить Положение об оплате труда работников городского методического кабинета Комитета по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края в новой редакции

деятельность администрации города Славгорода Алтайского края и ее органов; положения о системе оплаты труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы Комитета администрации города Славгорода Алтайского края по образованию, Комитета по культуре и молодежной политике администрации города Славгорода Алтайского края, Комитета по спорту администрации города Славгорода Алтайского края; работников городского методического кабинета Комитета администрации города Славгорода Алтайского края по образованию» считать утратившим силу.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня обнародования на официальном сайте администрации муниципального округа город Славгород алтайского края и распространяет свое действие на правоотношения с 01.01.2025 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального округа город Славгород Самсонову Е.Н.

Глава муниципального округа

Л.В. Подгора

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников, осуществляющих хозяйственно-эксплуатационную деятельность администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края и ее органов (Управления делами администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края, Комитета по градостроительству и архитектуре администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края)

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение представляет собой совокупность принципов, форм и методов установления и изменения должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работников осуществляющих хозяйственно-эксплуатационную деятельность администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края и ее органов (далее – работники).

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1.2.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. При определении должностного оклада работников учреждения его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.2.2. Стимулирующие и компенсационные выплаты – премии, доплаты и надбавки, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу;

1.2.3. Материальная помощь – гарантированная часть оплаты труда компенсационного характера.

1.3. Оплата труда работников состоит из тарифной ставки или должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Оплата труда работников регулируется трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, а также настоящим Положением.

1.5. В случае, если месячная заработная плата работников, при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам производится доплата до уровня минимального разреза оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы с учетом районного регулирования данного работника по основной работе за соответствующий период времени.

1.6. Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах фонда оплаты труда.

Работникам могут быть произведены иные выплаты в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные действующим законодательством и коллективным договором.

2. Порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с размерами, указанными в данном приложении.

2.2. Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер базовых ставок (руб.) |
|---|---|------------------------------|
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | |
| | Уборщик производственных и служебных помещений | 2817 |
| | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2817 |
| | Вахтер | 2708 |
| | Дворник | 2817 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | |

| | | |
|---|---------------------------------|------|
| | Электрик | 7406 |
| | Слесарь-сантехник | 7406 |
| Общепрофессиональные профессии руководящего состава третьего уровня | | |
| | Начальник хозяйственного отдела | 7929 |
| | Инженер | 7534 |

2.3. Для работников может вводиться суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Основная цель премирования состоит в стимулировании профессионального выполнения должностных обязанностей.

Условиями премирования работников являются:

- личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед коллективом;
- надлежащее и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями;
- выполнение иных особо важных заданий и поручений;
- соблюдение трудовой дисциплины.

3.2. Работникам устанавливается надбавка за работу в оперативном режиме:

- Начальнику хозяйственного отдела 120% должностного оклада;
- Инженеру 120% должностного оклада.

3.3. Надбавка за увеличение объема работ работникам устанавливается в следующих размерах:

- Начальнику хозяйственного отдела 25% должностного оклада;
- инженеру 60% должностного оклада;
- Слесарю-сантехнику 35% должностного оклада;
- электрику 35% должностного оклада;
- дворнику – 10% должностного оклада.

3.4. Премия выплачивается в размере 170% должностного оклада за фактически отработанное время.

3.5. Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

3.6. Работникам, проработавшим не полный месяц и уволившимся по уважительной причине, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.7 Премирование за выполнение особых поручений, к праздничным датам производится на основании распоряжения администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края, распоряжения(приказа) руководителя органа администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Работникам, осуществляющим работу в ночное время, производится доплата в размере 40% должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов.

Основанием для установления надбавки является распоряжение (приказ) руководителя.

4.2. Районный коэффициент за проживание в особых климатических условиях в размере 25% начисляется на все виды оплаты труда работников.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

На материальную помощь начисляется районный коэффициент за проживание в особых климатических условиях в размере 25%.

5.2. При приеме на работу в течении календарного года, при увольнении работника материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в календарном году.

В случае повышения должностного оклада или назначении работника на должность с большим должностным окладом, расчет суммы материальной помощи, а также перерасчет выплаченной суммы материальной помощи производится исходя из установленных работнику окладов в течении текущего календарного года пропорционально времени(месяцам) действия установленных окладов.

5.3. Материальная помощь не выплачивается:

– работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

– работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 2
к постановлению администрации
муниципального округа город
Славгород Алтайского края
от 03.12.2024 № 1126

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников хозяйственно эксплуатационной группы
Комитета по образованию администрации муниципального округа
город Славгород Алтайского края и Комитета по культуре и молодежной
политике администрации муниципального округа город Славгород
Алтайского края

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников хозяйственно эксплуатационной группы Комитета по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края и Комитета по культуре и молодежной политике администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующие вопросы оплаты труда, и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников хозяйственно эксплуатационной группы Комитета по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края и Комитета по культуре и молодежной политике администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края (далее по тексту – Комитеты):

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия премирования работников хозяйственно эксплуатационной группы Комитета по образованию и Комитета по культуре и молодежной политике (далее по тексту – работников ХЭГ).

1.2. Заработная плата работников ХЭГ (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых в Комитетах), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством.

В случае, если месячная заработная плата работников ХЭГ при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работникам ХЭГ производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законодательством, и размером начисленной заработной платы.

Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах фонда оплаты труда.

Работникам ХЭГ могут быть произведены иные выплаты в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные действующим законодательством и коллективным договором.

1.3. Заработная плата работников ХЭГ зависит от сложности выполняемой работы, количества и качества.

1.4. Оплата труда работников ХЭГ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Должности работников ХЭГ, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

1.6. Оплата труда работников ХЭГ регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, а также настоящим Положением.

1.7. Заработная плата работников ХЭГ включает в себя выплаты стимулирующего характера (премирование).

2. Порядок установления должностных окладов работников ХЭГ

2.1. Размеры должностных окладов работников ХЭГ устанавливаются в соответствии с размерами, указанными в данном Положении.

2.2. Отнесение к общепрофессиональным должностям руководителей, общепрофессиональным профессиям рабочих осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер базовых ставок (руб.) |
|-------|--|---|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | |
| | | Уборщик служебных помещений | 2817 |
| | | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2817 |
| | | Сторож | 2708 |
| | | Вахтер | 2708 |
| | | Дворник | 2817 |
| 2. | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | |
| | | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 7406 |
| | | Слесарь - сантехник | 7406 |
| | | Электрогазосварщик | 7406 |
| 3. | Общеотраслевые профессии руководящего состава первого уровня | | |
| | | Начальник хозяйственно-эксплуатационной группы | 7929 |
| | | Инженер | 7534 |

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера

3.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам ХЭГ, устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- персонифицированная доплата;
- за работу в ночное время;
- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Работникам ХЭГ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12% должностного оклада.

3.3. За расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику ХЭГ производится доплата в размере до 60% от должностного оклада. Основанием для доплаты является приказ руководителя Комитета.

3.4. Работникам, осуществляющим работу в ночное время, производится доплата в размере до 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов. Основанием для доплаты является приказ руководителя Комитета.

3.5. Если месячная заработная плата работников ХЭГ при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работникам ХЭГ производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда (доплата до МРОТ), персонифицированная доплата. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законодательством, и размером начисленной заработной платы.

3.6. Районный коэффициент (25%) за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и начисляется на заработную плату, включая должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях материального стимулирования труда, мотивации к труду, качественной и эффективной работе, повышения ответственности и профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, улучшения исполнительской дисциплины, личного вклада в выполнение поставленных задач, выполнение иных особо важных заданий и поручений, работникам ХЭГ устанавливаются стимулирующие выплаты:

- ежемесячная поощрение;
- ежемесячная надбавка за работу в оперативном режиме;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- единовременная стимулирующая выплата по итогам работы за год, к праздничным датам, выполнение больших объемов работ в

кратчайшие сроки с высоким результатом, выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ и т.д.).

4.2. Ежемесячное поощрение работнику ХЭГ устанавливается в размере до 170 % от должностного оклада.

4.3. Ежемесячная надбавка за работу в оперативном режиме работнику ХЭГ устанавливается в размере до 120 % от должностного оклада.

4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в размере от тарифной ставки (должностного оклада):

| Стаж работы | Размер надбавки, %% |
|---------------------|---------------------|
| От 1 до 5 лет | 10 |
| От 5 лет до 10 лет | 15 |
| От 10 лет до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы в администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края и ее органах, по аналогичной должности в других учреждениях и организациях, характер деятельности, род занятий, выполнявшихся в аналогичных должностях, опыт и знание работы которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

Документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет, выплачиваемой работникам, возлагается на назначенного ответственного должностного лица. Трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения выплат за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основному месту работы.

4.5. Лицам, проработавшим неполный месяц, уволившимся по уважительной причине: ежемесячное поощрение, ежемесячная надбавка за работу в оперативном режиме, ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.6. Работникам ХЭГ, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, ежемесячное поощрение не выплачивается. Решение о лишении ежемесячного поощрения оформляется приказом Комитета.

4.7. Единовременная стимулирующая выплата (по итогам работы за год, к праздничным датам, выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом, выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ и т.д.).

Единовременные стимулирующие выплаты производятся на основании приказа Комитетов с указанием конкретного размера из средств экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам ХЭГ, один раз в год выплачивается материальная помощь в размере 2-х должностных окладов по заявлению работника ХЭГ. На материальную помощь начисляется районный коэффициент за проживание в особых климатических условиях в размере 25%.

5.2. При приеме на работу и увольнении в течение календарного года, работнику ХЭГ, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в календарном году.

5.3. В случае повышения должностного оклада расчет суммы материальной помощи, а также перерасчет выплаченной суммы материальной помощи производится исходя из установленных работнику ХЭГ окладов в течение текущего календарного года пропорционально времени (месяцам) действия установленных окладов.

5.4. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам ХЭГ, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- работникам ХЭГ, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 3
к постановлению администрации
муниципального округа город
Славгород Алтайского края
от 03.12.2024 № 1126

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников городского методического кабинета Комитета по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников городского методического кабинета Комитета по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников городского методического кабинета (далее по тексту – работников ГМК), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Алтайского края.

1.3. Заработная плата каждого работника ГМК зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальны размером не ограничивается.

1.4. Оплата труда работников ГМК, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Оплата труда работников ГМК устанавливается локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, а также настоящим положением.

1.6. Оплата труда работников ГМК состоит из базового и стимулирующего фонда оплаты труда.

2. Порядок установления базового фонда оплаты труда

2.1. Базовый фонд оплаты труда состоит из оклада, надбавок к окладу, выплат компенсационного характера.

2.2. Размеры окладов работникам ГМК устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям, к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложение 1).

2.3. К окладам работников ГМК устанавливаются надбавки:

- за уровень образования;
- за стаж работы;
- за сложность, напряженность, специальный режим работы.

2.3.1. Надбавка за уровень образования устанавливается в следующих размерах:

- высшее профессиональное образование – 15%;
- среднее профессиональное – 10%;
- начальное профессиональное – 5%.

2.3.2. Надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет – 10%;
- от 5 лет до 10 лет – 15%;
- от 10 лет до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

За стаж работы для установления ежемесячной надбавки включаются периоды замещения должностей педагогической деятельности, должностей муниципальной службы, должностей руководителей и специалистов государственных и муниципальных организаций.

2.3.3. Ежемесячно к должностному окладу работников ГМК устанавливается надбавка за сложность, напряженность, специальный режим работы в размере:

- заведующий ГМК – 150% должностного оклада;
- методист – 130% должностного оклада;
- программист – 130% должностного оклада.

Основанием для установления надбавки является распоряжение (приказ) и штатное расписание, утвержденное руководителем и согласованное с заместителем главы администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края.

2.4. В случае, если месячная заработная плата работников ГМК, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим

законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

2.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Порядок установления стимулирующего фонда оплаты труда

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам ГМК вводятся с целью усиления материальной заинтересованности в качественном выполнении задач, возложенных на работников, в профессиональном и добросовестном исполнении ими своих обязанностей, развития творческой активности и инициативы.

3.2. Ежемесячная премия выплачивается в размере:

- заведующий ГМК – 40% должностного оклада;
- методист – 35% должностного оклада;
- программист – 35% должностного оклада

3.3. Основанием для установления ежемесячной премии работников ГМК является распоряжение (приказ) и штатное расписание, утвержденное руководителем и согласованное с главой муниципального округа город Славгород Алтайского края.

3.4. Единовременные стимулирующие выплаты работникам ГМК производятся в пределах утвержденных бюджетной росписью на финансовый год за счет из экономии фонда оплаты труда за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- за расширение зоны обслуживания.

3.5. Единовременные стимулирующие выплаты работникам ГМК осуществляются на основании приказа Комитета, в котором указывается конкретный размер и период назначения стимулирующей выплаты.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников городского методического
кабинета Комитета по образованию
администрации муниципального округа
город Славгорода Алтайского края

| Наименование должностей | Размер базовых окладов (руб.) |
|---|-------------------------------|
| Заведующий городским методическим кабинетом | 9985 |
| Методист | 9985 |
| Программист | 9985 |