



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

27 марта 2026 года

г. Липецк

№ 145

Об условиях оплаты труда работников
государственных учреждений Липецкой области,
обеспечивающих деятельность
исполнительных органов Липецкой области
и государственных учреждений Липецкой области
в сфере закупок товаров, работ, услуг

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 7 Закона Липецкой области от 26 мая 2022 года № 97-ОЗ «О Правительстве Липецкой области», Законом Липецкой области от 2 марта 2026 года № 771-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Липецкой области» и в целях повышения эффективности труда Правительство Липецкой области постановляет:

1. Утвердить должностные оклады, тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки работников государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг, согласно приложению 1.

2. Утвердить перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера, перечень, размеры, порядок и критерии установления выплат стимулирующего характера для руководителей государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг, и их заместителей согласно приложению 2.

3. Утвердить перечень и размеры выплат компенсационного характера, перечень, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг (за исключением руководителей и их заместителей), согласно приложению 3.

4. Работникам государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг, могут выплачиваться премии:

при наличии средств, получаемых от приносящей доход деятельности;

при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 апреля 2026 года.

Губернатор
Липецкой области



И.Г. Артамонов

Приложение 1
к постановлению
Правительства Липецкой области
«Об условиях оплаты труда работников
государственных учреждений Липецкой области,
обеспечивающих деятельность
исполнительных органов Липецкой области
и государственных учреждений Липецкой области
в сфере закупок товаров, работ, услуг»

Должностные оклады, тарифные разряды, межразрядные тарифные
коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки работников
государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих
деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных
учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг

1. Должностные оклады работников государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг (далее - учреждения), устанавливаются согласно таблице 1 настоящего приложения.

Должностные оклады работников государственных учреждений
Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов
Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области
в сфере закупок товаров, работ, услуг

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
2.	1 квалификационный уровень	
3.	Аналитик; документовед; менеджер; специалист по охране труда; экономист; юрисконсульт; специалист по кадрам	7 295
4.	2 квалификационный уровень	
5.	Аналитик; документовед; менеджер; специалист по охране труда; экономист; юрисконсульт, которым присвоена вторая внутридолжностная квалификационная категория	7 733
6.	3 квалификационный уровень	
7.	Аналитик; документовед; менеджер; специалист по охране труда; экономист; юрисконсульт, которым присвоена первая внутридолжностная квалификационная категория	9 395

8.	4 квалификационный уровень		
9.	Ведущий: аналитик; документовед; менеджер; специалист по охране труда; экономист; юрисконсульт	10 858	
10.	5 квалификационный уровень		
11.	Главные специалисты в отделах	11 172	
12.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
13.	Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)	
		I	II
14.	1 квалификационный уровень		
15.	Начальник отдела	12 102	11 684
16.	Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
17.	Должности специалистов и служащих		
18.	Младший системный администратор	6 887	
19.	Старший программист; администратор баз данных	7 295	
20.	Системный администратор	7 733	
21.	Специалист по закупкам; старший администратор баз данных; старший системный администратор	9 395	
22.	Специалист по технической защите информации	10 325	
23.	Специалист по технической защите информации II категории	10 576	
24.	Старший специалист по закупкам; ведущий системный администратор; специалист по технической защите информации I категории	10 858	
25.	Главный администратор баз данных; главный системный администратор; главный специалист по технической защите информации	11 172	
26.	Заместитель начальника отдела <*>	11 172	
27.	Должности руководителей учреждений		
28.	Начальник	18 413	14 589

<*> Примечание: должность заместителя начальника отдела может вводиться, если в отделе не предусмотрены должности: главного специалиста, главного администратора баз данных; главного системного администратора.

2. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в таблице 2 настоящего приложения.

Показатели отнесения государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг, к группам по оплате труда руководителей

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Группа по оплате труда руководителей	
		I	II
1.	Количество закупок товаров, работ, услуг в течение года	от 500 и более	менее 500

3. В учреждениях устанавливаются следующие тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих:

Разряд оплаты труда											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Тарифный коэффициент											
1,0	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,14	1,25	1,37	1,52	1,63
Тарифные ставки											
6 574	6 688	6 835	6 950	7 096	7 211	7 347	7 493	8 193	8 987	9 959	10 691

Приложение 2
к постановлению
Правительства Липецкой области
«Об условиях оплаты труда работников
государственных учреждений Липецкой области,
обеспечивающих деятельность
исполнительных органов Липецкой области
и государственных учреждений Липецкой области
в сфере закупок товаров, работ, услуг»

Перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера, перечень, размеры, порядок и критерии установления выплат стимулирующего характера для руководителей государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг, и их заместителей

Раздел I. Перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера для руководителей государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг, и их заместителей

1. Руководителям государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг (далее - учреждения), и их заместителям устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, - при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Руководителям учреждений размер выплаты устанавливается приказом исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

Заместителям руководителя учреждения размер выплаты устанавливается руководителем учреждения.

Раздел II. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера для руководителей государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг, и их заместителей

3. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

руководителям от 100 до 120% должностного оклада;

заместителям руководителя от 90 до 110% должностного оклада.

4. Выплата за наличие государственной награды устанавливается в процентах к должностному окладу:

Государственная награда	Размер выплаты
Почетное звание «Заслуженный»	25
Почетное звание «Народный»	40

При наличии нескольких почетных званий выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

5. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу:

При стаже работы	Размер выплаты
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;

работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой

специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанным специальности, направлению подготовки.

6. Выплата за эффективное обеспечение определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) устанавливается в учреждениях:

руководителям до 250% должностного оклада;

заместителям руководителя до 175% должностного оклада.

7. Доплата к заработной плате за работу в сельской местности устанавливается в размере 25%.

8. Премии по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Раздел III. Порядок и критерии установления выплат стимулирующего характера для руководителей государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг, и их заместителей

9. Стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 3-6 настоящего приложения, устанавливаются к должностному окладу руководителей учреждений и их заместителей и выплачиваются ежемесячно. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются приказом исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждений. Заместителям руководителя учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем учреждения.

10. Выплаты, предусмотренные пунктами 3 и 6 настоящего приложения, устанавливаются один раз в год с учетом достигнутых показателей за предыдущий год.

11. Выплата за эффективное обеспечение определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) производится руководителям учреждений и их заместителям только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данной выплатой обязанностей. При назначении на должность впервые указанная выплата устанавливается с учетом достигнутых показателей за первый месяц работы на данных должностях.

12. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность руководителя учреждения назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях;

в максимальном размере в случае, если обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения осуществляется в круглосуточном режиме.

Конкретный размер выплаты внутри диапазона, установленного пунктом 3 настоящего приложения, устанавливается руководителям учреждений по показателям эффективности деятельности руководителей учреждений, утвержденным нормативным правовым актом исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, учитывающим результаты выполнения государственного задания, финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также деятельность учреждения, направленную на работу с кадрами.

Заместителям руководителя учреждения выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается по показателям эффективности деятельности, установленным локальным нормативным актом учреждения.

13. Выплата за эффективное обеспечение определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей):

выплачивается в максимальном размере, если количество решений контрольных органов о признании незаконными действий (решений) учреждения или созданных им комиссий по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей), влекущих перенос сроков поставки товаров (выполнения работ, оказания услуг) для обеспечения нужд заказчиков, не превышает 3% от общего количества объявленных закупок в год;

снижается на 20%, если количество решений контрольных органов о признании незаконными действий (решений) учреждения или созданных им комиссий по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей), влекущих перенос сроков поставки товаров (выполнения работ, оказания услуг) для обеспечения нужд заказчиков, не превышает 10% от общего количества объявленных закупок в год;

не выплачивается, если количество решений контрольных органов о признании незаконными действий (решений) учреждения или созданных им комиссий по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей), влекущих перенос сроков поставки товаров (выполнения работ, оказания услуг) для обеспечения нужд заказчиков, превышает 10% от общего количества объявленных закупок в год.

Раздел IV. Порядок премирования руководителей государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг, и их заместителей

14. Премирование руководителей учреждений по итогам работы осуществляется по результатам выполнения показателей эффективности деятельности руководителей учреждений, учитывающих выполнение

государственного задания, финансово-хозяйственную деятельность учреждения, а также деятельность учреждения, направленную на работу с кадрами, на основании отчета, представляемого руководителем учреждения в сроки и по форме, установленные исполнительным органом Липецкой области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения. Указанные показатели эффективности деятельности руководителей учреждений утверждаются нормативным правовым актом исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

15. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии руководителю учреждения являются:

прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

нанесение руководителем учреждения своими действиями и (или) бездействием материального ущерба учреждению, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения;

нарушение требований противопожарной безопасности, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения.

16. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

17. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

невыполнение государственного задания;

несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении

количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30%.

18. Премии по итогам работы выплачиваются руководителям учреждений за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

Премирование заместителей руководителей учреждений по итогам работы осуществляется по результатам выполнения ими установленных показателей эффективности деятельности.

19. На премирование руководителей и заместителей руководителей областных бюджетных и автономных учреждений в год направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

Размер премии за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в расчете на год составляет:

для руководителей - двенадцатикратную среднемесячную заработную плату, сложившуюся в учреждении за предыдущий год;

для заместителей руководителей - 80% двенадцатикратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год.

Руководителям, заместителям руководителей областных казенных учреждений, осуществляющих приносящую доход деятельность, премия, предусмотренная настоящим пунктом, выплачивается за счет бюджетных ассигнований, поступивших в соответствии с частью 22 статьи 30 Федерального закона от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений». Размер премии и общий объем средств, направляемых на премирование, не может превышать размеры, установленные в абзацах первом - четвертом настоящего пункта.

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за месяц. При недостаточности средств на выплату премии в размерах, установленных настоящим пунктом, размер данной премии пропорционально уменьшается.

20. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

21. Основанием для премирования руководителей учреждений является приказ исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

Премирование заместителей руководителей учреждений осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

Приложение 3
к постановлению
Правительства Липецкой области
«Об условиях оплаты труда работников
государственных учреждений Липецкой области,
обеспечивающих деятельность
исполнительных органов Липецкой области
и государственных учреждений Липецкой области
в сфере закупок товаров, работ, услуг»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера, перечень,
условия и порядок установления выплат стимулирующего характера
работникам государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих
деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных
учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг
(за исключением руководителей и их заместителей)

Раздел I. Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам
государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих
деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных
учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг
(за исключением руководителей и их заместителей)

1. Работникам государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг (далее - учреждения) (за исключением руководителей и их заместителей), устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

при сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. При сверхурочной работе, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах, не менее чем установлены трудовым законодательством. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Раздел II. Перечень выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг (за исключением руководителей и их заместителей)

4. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы.
5. Выплата за эффективное определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей).
6. Выплата за выслугу лет.
7. Выплата водителям за классность.
8. Выплата водителям за безаварийную работу.
9. Премии по итогам работы.
10. Доплата за работу в сельской местности.

Раздел III. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений Липецкой области, обеспечивающих деятельность исполнительных органов Липецкой области и государственных учреждений Липецкой области в сфере закупок товаров, работ, услуг (за исключением руководителей и их заместителей)

11. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

руководителям (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) от 100 до 220% должностного оклада;

специалистам (включая заместителей начальников отделов) и другим служащим от 70 до 190% должностного оклада;

рабочим от 50 до 150% тарифной ставки.

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных учреждением.

12. Выплата за эффективное определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей) устанавливается:

руководителям (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) до 170% должностного оклада;

специалистам (включая заместителей начальников отделов) до 100% должностного оклада.

Выплата за эффективное определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей):

выплачивается в максимальном размере, если количество решений контрольных органов о признании незаконными по вине работника действий (решений) учреждения или комиссий по определению поставщиков

(подрядчиков, исполнителей), влекущих перенос сроков поставки товаров (выполнения работ, оказания услуг) для обеспечения нужд заказчиков, не превышает 3% от общего количества осуществленных работником закупок в год;

снижается на 20%, если количество решений контрольных органов о признании незаконными по вине работника действий (решений) учреждения или комиссий по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей), влекущих перенос сроков поставки товаров (выполнения работ, оказания услуг) для обеспечения нужд заказчиков, не превышает 10% от общего количества осуществленных работником закупок в год;

не выплачивается, если количество решений контрольных органов о признании незаконными по вине работника действий (решений) учреждения или комиссий по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей), влекущих перенос сроков поставки товаров (выполнения работ, оказания услуг) для обеспечения нужд заказчиков, превышает 10% от общего количества осуществленных работником закупок в год.

13. Выплата за эффективное определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей) устанавливается работникам ежегодно с учетом достигнутых показателей за предыдущий год и выплачиваются только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данной выплатой обязанностей. При назначении на должность впервые указанные выплаты устанавливаются с учетом достигнутых показателей за первый месяц работы в данной должности.

14. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке):

При стаже работы	Размер выплаты
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

15. Выплата водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

I класс - 25% тарифной ставки
II класс - 10% тарифной ставки.

16. Выплата водителям за безаварийную работу устанавливается в размере 25% тарифной ставки.

17. Премии по итогам работы выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более 6 должностных окладов (тарифных ставок) в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия выплаты премий по итогам работы определяются локальным нормативным актом учреждения.

18. Доплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений в размере 25 % к заработной плате.

19. Порядок и условия выплаты премий за счет экономии средств по фонду оплаты труда определяются локальным нормативным актом учреждения.