

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**от 30 июля 2020 г. N 445**

**О КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ  
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ФОНДА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО  
СТРАХОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

В соответствии со [статьями 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [Законом](#) Липецкой области от 5 июня 2020 года N 388-ОЗ "Об условиях оплаты труда работников территориального фонда обязательного медицинского страхования Липецкой области", в целях регулирования условий оплаты труда работников территориального фонда обязательного медицинского страхования Липецкой области администрация Липецкой области постановляет:

1. Утвердить:

[Перечень](#) выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников территориального фонда обязательного медицинского страхования Липецкой области согласно приложению 1.

[Порядок](#) и условия установления выплат стимулирующего характера для работников территориального фонда обязательного медицинского страхования Липецкой области согласно приложению 2.

[Структуру](#) формирования фонда оплаты труда работников территориального фонда обязательного медицинского страхования Липецкой области согласно приложению 3.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2020 года.

Глава администрации  
Липецкой области  
И.Г.АРТАМОНОВ

Приложение 1  
к постановлению  
администрации Липецкой  
области "О компенсационных  
и стимулирующих выплатах  
работникам территориального  
фонда обязательного  
медицинского страхования  
Липецкой области"

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ДЛЯ РАБОТНИКОВ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ФОНДА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО  
МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

Работникам территориального фонда обязательного медицинского страхования Липецкой области производятся:

1) выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) выплаты стимулирующего характера:

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за интенсивность, высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет;

выплата водителям за классность;

премии по итогам работы;

единовременная выплата к отпуску.

Приложение 2  
к постановлению  
администрации Липецкой  
области "О компенсационных  
и стимулирующих выплатах  
работникам территориального  
фонда обязательного  
медицинского страхования  
Липецкой области"

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ  
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ФОНДА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО  
СТРАХОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается:

директору - в размере от 120 до 240 процентов должностного оклада;

первому заместителю директора - в размере от 105 до 210 процентов должностного оклада;

заместителю директора - в размере от 100 до 200 процентов должностного оклада;

главному бухгалтеру, начальнику отдела, заместителю начальника отдела - в размере от 70 до 140 процентов должностного оклада;

специалистам - в размере от 60 до 120 процентов должностного оклада;

рабочим и служащим - в размере от 55 до 110 процентов должностного оклада.

2. Выплата за качество выполняемых работ директору территориального фонда обязательного медицинского страхования Липецкой области (далее - Фонд) устанавливается правовым актом администрации Липецкой области на каждый календарный год по результатам работы за предыдущий год на основании следующих критериев эффективности:

№ п/п	Критерий эффективности работы	Значимость критерия, %
1	Обеспечение выполнения в полном объеме плана проверок использования средств обязательного медицинского страхования медицинскими организациями и страховыми медицинскими организациями	50
2	Обеспечение выполнения в полном объеме контрольно-экспертных мероприятий в отношении деятельности страховых медицинских организаций	50

В максимальном размере выплата за качество выполняемых работ устанавливается директору Фонда при условии достижения в отчетном году плановых значений показателей.

В случае невыполнения в отчетном году плановых значений показателей размер выплаты за качество выполняемых работ в следующем году снижается по каждому критерию эффективности пропорционально проценту невыполненного плана.

При назначении на должность выплата за качество выполняемых работ устанавливается

директору Фонда в минимальном размере. Размер выплаты за качество выполняемых работ может быть увеличен директору Фонда через 3 месяца после его назначения на должность с учетом выполнения установленных настоящим пунктом критериев эффективности работы за соответствующий период.

3. Выплата за качество выполняемых работ работникам Фонда (за исключением директора Фонда) осуществляется в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом Фонда.

4. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

директору - в размере от 150 до 200 процентов должностного оклада;

заместителю директора, главному бухгалтеру, начальнику отдела - в размере от 120 до 150 процентов должностного оклада;

заместителю начальника отдела - в размере от 90 до 120 процентов должностного оклада;

специалистам - в размере от 60 до 90 процентов должностного оклада;

рабочим и служащим - в размере от 30 до 130 процентов должностного оклада.

5. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы директору Фонда устанавливается правовым актом администрации Липецкой области на каждый календарный год по результатам работы за предыдущий год на основании следующих критериев эффективности:

№ п/п	Критерий эффективности работы	Значимость критерия, %
1	Обеспечение своевременного рассмотрения обращений застрахованных лиц, поступивших в Фонд	50
2	Обеспечение предоставления отчетности и информации в сроки, установленные Федеральным фондом обязательного медицинского страхования	50

В максимальном размере выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается директору Фонда при условии достижения в отчетном году плановых значений показателей.

В случае нарушения в отчетном году сроков рассмотрения не более 12 обращений застрахованных лиц и (или) допущения не более 12 случаев нарушения предоставления отчетности и информации выплата за интенсивность, высокие результаты работы в следующем году снижается по каждому невыполненному критерию эффективности работы на 25 процентов.

При нарушении в отчетном году сроков рассмотрения более 12 обращений застрахованных лиц и (или) нарушении сроков предоставления отчетности и информации более 12 случаев выплата за интенсивность, высокие результаты работы директору Фонда в следующем году не выплачивается.

При назначении на должность выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается директору Фонда в минимальном размере. Размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы может быть увеличен директору Фонда через 3 месяца после его назначения на должность с учетом выполнения установленных настоящим пунктом критериев эффективности работы за соответствующий период.

6. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы работникам Фонда (за исключением директора Фонда) осуществляется в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом Фонда.

7. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты (в процентах)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

8. 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 по специальности;

работы в Фонде на должностях, относящихся к должностям руководителей и специалистов.

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.

Конкретный размер выплаты за выслугу лет директору Фонда устанавливается правовым актом администрации Липецкой области, иным работникам Фонда - приказом директора Фонда.

9. Выплата водителям за классность устанавливается:

I класс - в размере 25 процентов должностного оклада;

II класс - в размере 10 процентов должностного оклада.

10. Выплаты, предусмотренные [пунктами 1, 4, 7, 9](#) настоящего приложения, выплачиваются ежемесячно.

11. Премирование работников Фонда по итогам работы за квартал, год производится за выполнение мероприятий и заданий с учетом личного вклада при реализации трудовых функций в целях повышения качества выполняемых задач, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

12. Премии по итогам работы за квартал рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом выплат: за интенсивность, высокие результаты работы и за выслугу лет.

13. Премии по итогам работы за год рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом выплат: за качество выполняемых работ, за интенсивность, высокие результаты работы и

за выслугу лет.

14. Премирование директора Фонда по итогам работы за квартал осуществляется по следующим критериям эффективности его работы:

№ п/п	Критерий эффективности работы	Значимость показателя, %
1	Полное, достоверное и своевременное представление отчетности Фонда	50
2	Отсутствие обоснованных жалоб относительно деятельности Фонда	50

При отсутствии в отчетном периоде нарушений при представлении отчетности Фонда и обоснованных жалоб относительно деятельности Фонда премия выплачивается в максимальном размере.

В случае однократного нарушения в отчетном периоде при представлении отчетности Фонда и (или) наличия одной обоснованной жалобы относительно деятельности Фонда размер премии снижается по каждому невыполненному показателю эффективности работы на 25 процентов.

В случае наличия более одного нарушения в отчетном периоде при представлении отчетности Фонда и (или) наличия более одной обоснованной жалобы относительно деятельности Фонда премия не выплачивается.

15. Премирование директора Фонда по итогам работы за год осуществляется по следующим критериям эффективности его работы:

№ п/п	Критерий эффективности работы	Значимость показателя, %
1	Своевременная подготовка проекта бюджета Фонда, а также проекта исполнения бюджета Фонда	50
2	Отсутствие предписаний надзорных органов по результатам проверок деятельности Фонда	50

В случае отсутствия нарушений сроков при подготовке проекта бюджета Фонда, а также проекта исполнения бюджета Фонда и отсутствия предписаний надзорных органов по результатам проверок деятельности Фонда премия выплачивается в максимальном размере.

В случае однократного нарушения сроков при подготовке проекта бюджета Фонда, а также проекта исполнения бюджета Фонда и (или) выявления по результатам проверки деятельности Фонда надзорными органами одного нарушения норм действующего законодательства размер премии снижается по каждому невыполненному показателю эффективности работы на 25 процентов.

В случае нарушения сроков при подготовке проекта бюджета Фонда, а также проекта исполнения бюджета Фонда более одного раза и (или) выявления по результатам проверки деятельности Фонда надзорными органами более одного нарушения норм действующего законодательства премия не выплачивается.

16. За счет экономии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться премии по результатам работы.

17. Премии по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

18. Решение о премировании директора Фонда оформляется правовым актом администрации Липецкой области на основании представления о премировании заместителя главы администрации Липецкой области, курирующего вопросы здравоохранения, социальной защиты, труда и занятости населения, демографической политики. В представлении должны содержаться обоснование и расчет размера премии.

19. Премирование работников Фонда по итогам работы за квартал, год, за счет экономии средств по фонду оплаты труда (за исключением директора Фонда) осуществляется в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом Фонда. Основанием для премирования работников Фонда является приказ директора Фонда.

20. Премирование работников Фонда осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

21. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год осуществляется единовременная выплата к отпуску:

директору Фонда, заместителям директора, главному бухгалтеру, специалистам - в размере трех должностных окладов;

служащим и рабочим - в размере четырех должностных окладов.

22. Единовременная выплата к отпуску директору Фонда выплачивается на основании правового акта администрации Липецкой области, иным работникам Фонда - на основании приказа директора Фонда.

23. В случае если ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по частям, единовременная выплата к отпуску производится при предоставлении одной из частей отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней по выбору работника Фонда.

**СТРУКТУРА ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ФОНДА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО  
СТРАХОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

При формировании фонда оплаты труда работникам Фонда предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

- 1) должностных окладов - в размере двенадцати должностных окладов;
  - 2) выплаты за качество выполняемых работ - в размере двадцати должностных окладов;
  - 3) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы - в размере четырнадцати должностных окладов;
  - 4) выплаты за выслугу лет - в размере трех должностных окладов;
  - 5) премий по итогам работы за квартал - в размере четырех должностных окладов с учетом выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и выплаты за выслугу лет;
  - 6) премии по итогам работы за год - в размере одного должностного оклада с учетом выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, выплаты за выслугу лет;
  - 7) выплаты водителям за классность - в размере трех должностных окладов;
  - 8) единовременной выплаты к отпуску:  
директору, его заместителям, главному бухгалтеру, специалистам - в размере трех должностных окладов;  
рабочим и служащим - в размере четырех должностных окладов.
-