



КОМИТЕТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

24 марта 2025 г.

№ 39н

Волгоград

О внесении изменений в приказ комитета здравоохранения Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 1286 "Об оплате труда работников организации среднего профессионального образования и научной организации, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области"

В соответствии с постановлениями Администрации Волгоградской области от 17 февраля 2025 г. № 91-п "О внесении изменений в постановление Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", от 23 сентября 2024 г. № 565-п "О реорганизации государственных бюджетных учреждений Волгоградской области"

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в приказ комитета здравоохранения Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 1286 "Об оплате труда работников организации среднего профессионального образования и научной организации, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области" (далее – приказ) следующие изменения:

1.1. В названии приказа:

1.1.1. Слова "и научной организации" исключить.

1.1.2. Слово "подведомственных" заменить словом "подведомственной".

1.2. В абзаце первом пункта 1 приказа слово "прилагаемые" исключить.

1.3. Абзац третий пункта 1 приказа исключить.

1.4. Приложение 2 к приказу исключить.

1.5. В Положении об оплате труда работников организации среднего профессионального образования, подведомственной комитету здравоохранения Волгоградской области, утвержденном названным приказом комитета (далее – Положение):

1.5.1. В разделе 3 "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера":

1.5.1.1. Абзац третий пункта 3.1 после слов "определенной трудовым договором," дополнить словами "работе по наставничеству в сфере труда".

1.5.1.2. Пункт 3.4 дополнить новым подпунктом 3.4.5 следующего содержания:

"3.4.5. Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее именуются – выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности), на срок, не превышающий периода, на который наставник закреплен за работником.

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, если иное не установлено нормативными правовыми актами, соглашениями в сфере образования.

Размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству устанавливаются образовательной организацией с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

В случае если нормативными правовыми актами, соглашениями в сфере образования установлены лучшие размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, чем размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, предусмотренные настоящим Положением, то размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству определяются образовательной организацией в соответствии с такими нормативными правовыми актами, соглашениями.

Обязательным условием для установления выплат за работу по наставничеству является наличие в образовательной организации утвержденного Положения о наставничестве."

1.5.1.3. Подпункт 3.4.5 пункта 3.4 считать подпунктом 3.4.6.

1.5.2. Подпункт 5.9.1.1 пункта 5.9 раздела 5 "Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации" изложить в следующей редакции:

"5.9.1.1. Премирование руководителя образовательной организации производится по итогам работы за отчетный период (1 полугодие, 2 полугодие) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, личного вклада руководителя образовательной организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом образовательной организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором руководителя образовательной организации.

Основные целевые показатели эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя:

- выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- выполнение плана по достижению соотношения среднемесячной заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения к средней заработной плате в Волгоградской области;
- соблюдение достоверности, сроков и порядка представления бюджетной, экономической и статистической отчетности;
- предписания надзорных органов и подтвердившиеся жалобы граждан;
- проведение анализа потребности практического здравоохранения в подготовке кадров среднего медицинского персонала и планирование проведения необходимых циклов повышения квалификации;
- выполнение плана открытия бюджетных циклов повышения квалификации специалистов со средним медицинским образованием;
- доля выпускников образовательной организации последнего года выпуска, трудоустроившихся по полученной специальности в государственные медицинские организации Волгоградской области;
- доля выпускников образовательной организации последнего года выпуска из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, трудоустроившихся по специальности;
- заключение договоров по программам среднего профессионального образования, предусматривающих обязательство по трудоустройству;
- полнота и актуальность информации об образовательной организации и ее деятельности, размещенной на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в том числе на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru.

Показатели эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, порядок оценки выполнения показателей качества и критериев для оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, методика расчета показателей качества и критериев для оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, состав комиссии по оценке выполнения показателей качества и критериев для оценки эффективности деятельности образовательной организации и положение о комиссии утверждаются приказом комитета здравоохранения Волгоградской области (далее – приказ об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области, и их руководителей).

В случае, если по результатам итоговой балльной оценки выполнения целевых показателей итоговая сумма баллов, полученных образовательной организацией за отчетный период, составляет менее 50 баллов, вопрос премирования руководителя образовательной организации

не рассматривается. Кроме того, приказом об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области, и их руководителей могут быть установлены дополнительные основания, в соответствии с которыми премирование руководителя образовательной организации по итогам работы не осуществляется.

Максимальный размер премии руководителя образовательной организации по итогам работы за отчетный период (за 1 полугодие, 2 полугодие) составляет 150 процентов должностного оклада за каждый отчетный период.

Размер премирования руководителя по итогам работы за отчетный период (Рпр) устанавливается приказом комитета здравоохранения Волгоградской области в процентах к должностному окладу на основании итоговой суммы полученных образовательной организацией за отчетный период баллов по результатам проведенной оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя в следующих размерах:

- при сумме баллов от 50 до 54 - 50 процентов должностного оклада;
- при сумме баллов от 55 до 64 - 70 процентов должностного оклада;
- при сумме баллов от 65 до 74 - 90 процентов должностного оклада;
- при сумме баллов от 75 до 84 - 110 процентов должностного оклада;
- при сумме баллов от 85 до 94 - 130 процентов должностного оклада;
- при сумме баллов свыше 95 - 150 процентов должностного оклада.

В случае, если премирование руководителя образовательной организации по итогам работы за отчетный период осуществляется за период, в котором к нему было применено дисциплинарное взыскание, размер премирования руководителя образовательной организации по итогам работы за отчетный период, определяемый в процентах к должностному окладу на основании итоговой суммы полученных образовательной организацией за отчетный период баллов по результатам проведенной оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, уменьшается на 1/6.

Сумма премии руководителя образовательной организации по итогам работы за отчетный период (1 полугодие, 2 полугодие) (С) определяется образовательной организацией с учетом фактически отработанного руководителем образовательной организации времени за отчетный период по формуле:

$$C = R_{\text{пр}} \times D_o \times K_t, \text{ где:}$$

$R_{\text{пр}}$ – размер премирования руководителя, процентов;

D_o - должностной оклад руководителя образовательной организации, установленный на дату подписания приказа о премировании, рублей;

K_t - коэффициент выполнения нормы рабочего времени за отчетный период, где:

K_t = количество отработанных руководителем часов в отчетном периоде/норма рабочего времени в отчетном периоде в часах

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в отчетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность, служебная командировка, освобождение от работы для прохождения диспансеризации, сдачи крови и ее компонентов, прохождения медицинского осмотра). Норма рабочего времени в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время. В случае расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации в отчетном периоде по причине истечения срока действия трудового договора и последующего заключения трудового договора с этим же руководителем по соглашению сторон на новый срок, при расчете коэффициента выполнения нормы рабочего времени за отчетный период количество отработанных руководителем часов в отчетном периоде, и, соответственно, норма рабочего времени, не уменьшаются на количество часов, отработанных до прекращения трудового договора."

2. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя председателя комитета здравоохранения Волгоградской области Троневу В.Е.

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания, распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 марта 2025 г., и подлежит официальному опубликованию.

Председатель комитета здравоохранения
Волгоградской области



А.И.Себелев