



КОМИТЕТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
(ОБЛЗДРАВ)

**ПРИКАЗ**

24 марта 2025 г.

№ 38н

Волгоград

О внесении изменений в приказ комитета здравоохранения Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 1285 "Об оплате труда работников государственного казенного учреждения, подведомственного комитету здравоохранения Волгоградской области"

В соответствии с постановлением 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"

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения, подведомственного комитету здравоохранения Волгоградской области, утвержденное приказом комитета здравоохранения Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 1285 "Об оплате труда работников государственного казенного учреждения, подведомственного комитету здравоохранения Волгоградской области", следующие изменения:

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

1.1.1. Абзац третий пункта 3.1 после слов "нерабочие праздничные дни" дополнить словами ", работе по наставничеству в сфере труда".

1.1.2. Пункт 3.4 дополнить подпунктом 3.4.4 следующего содержания:

"3.4.4. 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) в месяц, если иное не установлено нормативными правовыми актами.

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

В случае если нормативными правовыми актами 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 учреждением в соответствии с такими нормативными правовыми актами.

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

1.1.3. Подпункт 5.10.1.1 пункта 5.10 раздела 5 "Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения" изложить в следующей редакции:

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

Целевые показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя:

- кассовое исполнение расходов по комитету здравоохранения Волгоградской области (с учетом выставленных и непрофинансированных заявок на оплату расходов);

- полнота освоения лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на осуществление закупок по обеспечению полноценным питанием беременных женщин, кормящих матерей и детей в возрасте до 3 лет, и по лекарственному обеспечению отдельных категорий граждан;

- соблюдение достоверности, сроков и порядка представления бюджетной, статистической и экономической отчетности;

- предписания надзорных органов и подтвердившиеся жалобы граждан;

- своевременное и качественное предоставление в профильные отделы комитета здравоохранения Волгоградской области проектов ответов на письменные обращения граждан;

- контроль эффективности использования медицинскими организациями, подведомственными комитету здравоохранения Волгоградской области, государственного имущества и оборудования;

- своевременное и качественное предоставление в профильные отделы комитета здравоохранения Волгоградской области проектов ответов на запросы вышестоящих органов, органов исполнительной власти Волгоградской области, Министерства здравоохранения Российской Федерации и др.

Порядок оценки выполнения показателей качества и критериев для оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя, методика расчета показателей качества и критериев для оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя, состав комиссии по оценке выполнения показателей качества и критериев для оценки эффективности деятельности учреждения 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 учреждением за отчетный период, составляет менее 50 баллов, вопрос премирования руководителя учреждения 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 учреждения по итогам работы не осуществляется.

Максимальный размер премии руководителя учреждения 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 учреждением за отчетный период баллов по результатам проведенной оценки эффективности деятельности учреждения и его 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 учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляется за период, в котором к нему было применено дисциплинарное взыскание, размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период, определяемый в процентах к должностному окладу на основании итоговой суммы полученных учреждением за отчетный период баллов

по результатам проведенной оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя, уменьшается на 1/6.

Сумма премии руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период (1 полугодие, 2 полугодие) (С) определяется учреждением с учетом фактически отработанного руководителем учреждения 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 учреждения, 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 учреждения 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