

УДК 331

*Д.А. Калмыкова, Е.П. Солодова, О.В. Новоселова**

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Проблема стимулирования труда в сфере здравоохранения стоит чрезвычайно остро. Однако методики объективной комплексной оценки трудоемкости деятельности медицинского персонала, позволяющей совершенствовать принципы дифференцированной оплаты труда в отечественной литературе, а также на практике представлены крайне ограниченно. В статье рассмотрен процесс материального стимулирования медицинского персонала, изучены основные нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок формирования денежного вознаграждения. Обоснована необходимость пересмотра применяемых методов материального стимулирования и перехода к современным формам оплаты труда.

Ключевые слова: материальное стимулирование, денежное вознаграждение, персонал медицинских учреждений, формы стимулирования труда.

Вопросы оптимизации форм стимулирования труда персонала медицинских учреждений на сегодняшний день недостаточно изучены и требуют системного подхода в нахождении эффективных организационных решений. Исходя из этого, актуальной научной задачей является исследование современных форм стимулирования персонала и возможности их использования в практике медицинских учреждений.

Целью государственной политики в области здравоохранения является улучшение здоровья населения, увеличение продолжительности жизни, снижение заболеваемости на основе развития профилактики болезней и повышения качества и доступности медицинской помощи. Бесспорно, что ключевым звеном в достижении поставленной цели становится персонал медицинских учреждений [6].

В настоящее время в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения РФ работает более 4,3 млн человек, из них более 680,9 тыс. врачей. Среднесписочная численность работников здравоохранения в организациях по формам собственности представлена на рис. 1.

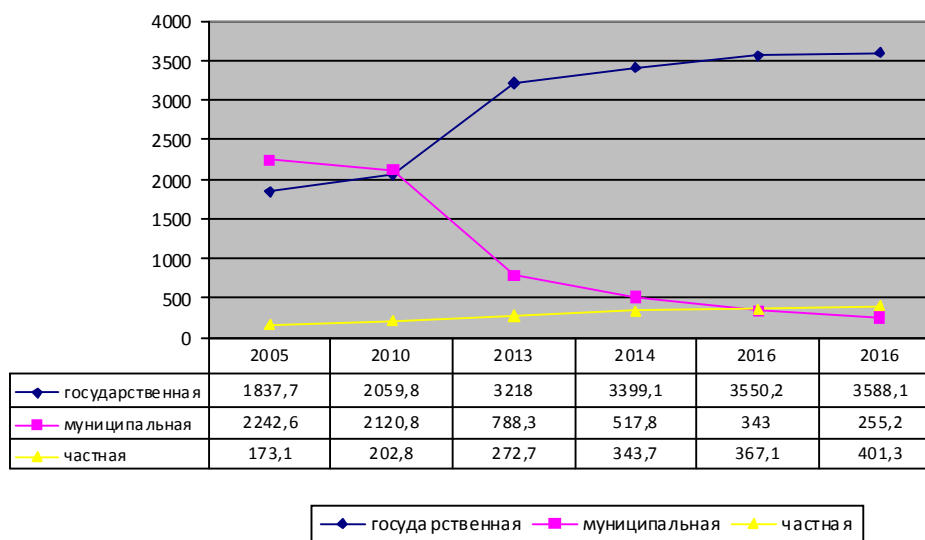


Рис. 1. Динамика среднесписочной численности работников здравоохранения в организациях по формам собственности, тыс. чел.

* © Калмыкова Д.А., Солодова Е.П., Новоселова О.В., 2018

Калмыкова Диана Александровна (kalmikova.da@ssau.ru), специалист по учебно-методической работе, кафедра управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Солодова Елена Петровна (Se-11.83@mail.ru), старший преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Новоселова Ольга Владимировна (novoselova.ov@ssau.ru), кандидат химических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Из данных, представленных на рис. 1, видно, что наблюдается сокращение численности работников здравоохранения, занятых в государственных и муниципальных организациях, с 93,6 до 88,8 % и увеличение занятых в частных формах собственности в 2,3 раза по сравнению с 2005 годом. Данное изменение является результатом не только увеличения количества частных медицинских организаций в РФ, но и создания в них более комфортных условий для работы медицинского персонала и врачей, а также применения более эффективных методов материального стимулирования.

В субъектах Российской Федерации показатель обеспеченности медицинским персоналом выражен территориальным дисбалансом в диапазоне от недостатка до избытка численности кадров. Вследствие этого одной из актуальных проблем системы современного здравоохранения в нашей стране становится, с одной стороны, большая сосредоточенность медицинских работников в городах, а с другой – их недостаток в отдаленных районах и сельской местности.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации в государственной программе развития здравоохранения до 2020 года акцентировало внимание на необходимости принятия мер по эффективному кадровому обеспечению учреждений здравоохранения. Однако пришедшая на смену государственная программа «Развитие здравоохранения» на период 2018–2025 гг. среди приоритетных направлений выделяет подготовку высококвалифицированных специалистов, совершенствование системы дополнительного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников, интеграцию инновационных образовательных технологий в медицинское и фармацевтическое образование, то есть на первый план выдвигаются качественные характеристики персонала [9].

В последнее время все большую популярность (как потенциальное место работы) приобретают частные медицинские центры. Во многом это связано с тем, что стимулирование персонала в таких центрах значительно отличается от государственных и муниципальных учреждений.

Поддержание высокопроизводительного и качественного труда, обеспечение выполнения персоналом приоритетных задач, по мнению многих ученых и практиков, требуют комплексного подхода к разработке и внедрению форм материального стимулирования с учетом действующего законодательства РФ [7; 10].

Трудовой кодекс регулирует лишь некоторые особенности труда медицинских работников, например продолжительность рабочего времени.

Система материального стимулирования труда работников федеральных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения, устанавливается с учетом:

- 1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 05.09.2008 № 583;
- 2) примерных положений об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых Минздравом;
- 3) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Применение вышеперечисленных положений позволяет реализовать более гибкие подходы к регулированию оплаты труда в зависимости от квалификации работников и сложности труда; увеличить самостоятельность бюджетного учреждения при разработке политики стимулирования трудовой деятельности; повысить ответственность руководителей учреждения и роль стимулирующих выплат [8]. Такие выплаты в настоящее время составляют в федеральных государственных учреждениях до половины от заработной платы в целом, а в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях – до 40 процентов [5].

Рассмотрим более подробно структуру денежного вознаграждения медицинского персонала (рис. 2).

При определении размеров должностных окладов медицинского персонала, которому присваивается квалификационная категория, применяются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию при условии их работы по специальности, по которой присвоена эта категория.

В целях заинтересованности улучшения результатов труда сотрудникам производятся выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются самостоятельно учреждением и предусмотрены коллективным договором, нормативными актами.

При этом не учитываются обучение по программам повышения квалификации, участие в конференциях, участие в разработке и внедрении инновационных технологий при оказании медицинских услуг и другое, что могло бы более объективно формировать уровень денежного вознаграждения сотрудника.

На выплаты стимулирующего характера направляются средства областного бюджета и средства обязательного медицинского страхования, также могут быть направлены средства от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

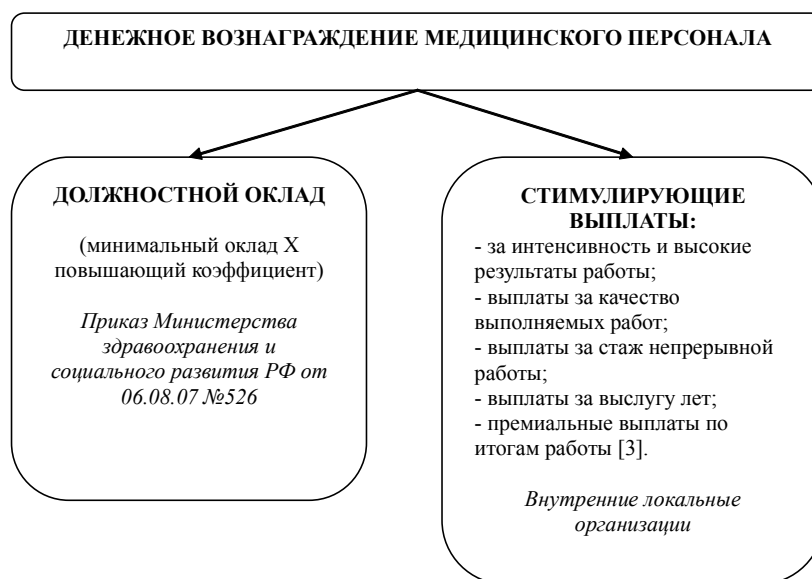


Рис. 2. Структура денежного вознаграждения персонала медицинских организаций

Изменения в отрасли здравоохранения, разработанные региональными властями в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 2599-pp, принятым 28.12.2012, призваны повысить зарплаты медицинскому персоналу и одновременно в разы улучшить эффективность работников, в первую очередь путем материального стимулирования. Однако на практике ключевые показатели часто не достигаются. Например, в Самарской области утвержден план («дорожная карта»), в соответствии с которым среднемесячная зарплата врачей в регионе в 2018 году должна составлять 81 160 рублей; среднего медперсонала – 40 580 рублей; младшего медперсонала – 40 580 рублей, что не соответствует реальности.

Среди основных недостатков в системе стимулирования труда персонала медицинских учреждений необходимо отметить следующие:

- оклады (первый компонент системы оплаты труда) медицинских работников малы, а между тем именно они должны определять базовую, основную часть оплаты труда;
- компенсационные выплаты (второй компонент системы оплаты труда) не связаны с выполнением трудовых функций медицинского работника в сверхурочное время, а являются скорее неотъемлемой частью заработной платы (например, повышающие коэффициенты);
- третий компонент фонда оплаты труда – стимулирующие выплаты – слабо связан с эффективностью деятельности работника, распределяется в большинстве учреждений на основе субъективных оценок и не всегда прозрачен и понятен персоналу;
- существенная разница между размером оплаты труда административно-управленческого персонала и другими категориями сотрудников.

Все вышесказанное определяет необходимость поиска инновационных методов стимулирования труда, которые могли бы устранить выявленные в процессе исследования недостатки.

Медицинским учреждениям здравоохранения при разработке системы стимулирующих выплат работникам необходимо учитывать:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей сотрудником;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;
- участие в инновационной деятельности учреждения;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе оказания медицинских услуг;
- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных медицинских услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).

К основным проблемам, препятствующим внедрению инновационных форм оплаты труда в деятельность медицинского учреждения, относят ограниченность финансовых ресурсов и отсутствие квалифицированных кадров, способных разработать и внедрить эффективную систему материального стимулирования, которая позволит повысить уровень денежного вознаграждения медицинского персонала с учетом показателей результативности и объективных показателей развития сотрудников по «горизонтали».

Не стоит забывать, что труд медицинского персонала требует большого объема специальных знаний, усилий, высокой степени ответственности за жизнь и здоровье пациентов, общество обязано с такой же ответственностью относиться к вознаграждению труда медицинских работников [1].

Библиографический список

1. Горелов Н.А. Оплата труда в бюджетных организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2018. 163 с. (Серия: Бакалавр и магистр. Модуль). ISBN 978-5-534-02409-8. URL: www.biblio-online.ru/book/C345A6D5-CA0A-43BE-BD57-71424FB90B9A.
2. Здравоохранение в России. 2017: стат. сб. / Росстат. М., 2017. С. 112. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/zdrav17.pdf.
3. Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 05.09.2008 № 583. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте РФ 01.02.2008 № 11080). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
6. Иваненко Л.В., Солодова Е.П. Мониторинг как основа управления социальной инфраструктурой региона // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2016. № 3 (17). С. 14.
7. Калмыкова Д.А., Солодова Н.В. Инновационные технологии стимулирования трудовой деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения // Journal of Economy and entrepreneurship, Vol. 11, No. 10–1, P. 1086–1091.
8. Калмыкова О.Ю., Солодова Н.В. Эффективное управление конфликтами в социально-трудовых отношениях // Вестник Самарского государственного университета. 2013. № 1 (102). С. 171–176.
9. Независимая газета. URL: http://www.ng.ru/economics/2017-08-02/4_7042_minzdrav.html.
10. Solovova N., Kalmykova O., Sukhankina N. Conflict Competence Development of Future Professionals in Staff Management // Society, integration, education. Proceedings of the International Scientific Conference. Vol. VI, Higher Education, May 25th–26th, 2018. Rezekne, Rezekne Academy of Technologies, 2018, P. 459–477.

References

1. Gorelov N.A. *Oplata truda v byudzhetykh organizatsiyakh: uchebnik i praktikum dlya bakalavriata i magistratury* [Labor remuneration in budget organizations: textbook and workshop for undergraduate studies and Master's degree programme]. M.: Yurait, 2018, 163 p. (Series: Bachelor and Master. Module). ISBN 978-5-534-02409-8. Available at: www.biblio-online.ru/book/C345A6D5-CA0A-43BE-BD57-71424FB90B9A [in Russian].
2. *Zdravookhranenie v Rossii. 2017: stat. sb.* Rosstat [Health care in Russia. 2017: Statistical book. Rosstat]. M., 2017, p. 112. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/zdrav17.pdf [in Russian].
3. *Polozheniya ob ustanovlenii sistem oplaty truda rabotnikov federal'nykh byudzhetykh, avtonomnykh i kazennykh uchrezhdenii, utverzhdennoye Postanovleniem Pravitelstva RF ot 05.09.2008 № 583* [Provisions on the establishment of wage systems for employees of federal budgetary, autonomous and state institutions, approved by RF Government Decree № 583 as of September 5, 2008]. Retrieved from legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].
4. *Prikaz Minzdravsotsrazvitiya RF ot 29.12.2007 № 818 (red. ot 17.09.2010) «Ob utverzhenii Perechnya vidov vyplat stimuliruyushchego kharaktera v federal'nykh byudzhetykh, avtonomnykh, kazennykh uchrezhdeniyakh i razyasneniya o poryadke ustanovleniya vyplat stimuliruyushchego kharaktera v etikh uchrezhdeniyakh» (Zaregistrovano v Minyuste RF 01.02.2008 N 11080)* [Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation № 818 dated December 29, 2007 (edited on 17.09.2010) «On approval of the list of types of incentive payments in federal budgetary, autonomous, state institutions and explanations on the procedure for establishing incentive payments in these institutions» (Registered in the Ministry of Justice of the Russian Federation 01.02.2008 № 11080). Retrieved from legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].
5. *Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 26.11.2012 № 2190-r (red. ot 14.09.2015) «Ob utverzhenii Programmy poetapnogo sovershenstvovaniya sistemy oplaty truda v gosudarstvennykh (munitsipal'nykh) uchrezhdeniyakh na 2012–2018 gody»* [Order of the Government of the Russian Federation № 2190-r as of November 26, 2012 (as amended on September 14, 2015) «On approval of the Program for the gradual improvement of the system of labor remuneration in state (municipal) institutions for 2012–2018». Retrieved from legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].
6. Ivanenko L.V., Solodova E.P. *Monitoring kak osnova upravleniya sotsial'noi infrastrukturoi regiona* [Monitoring as a basis for managing social infrastructure of the region]. *Vestnik UGNTU. Nauka, obrazovanie, ekonomika. Seriya: «Ekonomika»* [Bulletin USPTU. Science, education, economy. Series economy], 2016, no. 3 (17), p. 14 [in Russian].
7. Kalmykova D.A., Solovova N.V. *Innovatsionnye tekhnologii stimulirovaniya trudovoi deyatel'nosti pedagogicheskikh rabotnikov obshcheobrazovatel'nogo uchrezhdeniya* [Innovative technologies to stimulate the work of pedagogical workers of the general educational institution]. *Journal of Economy and entrepreneurship*, Vol. 11, No. 10–1, pp. 1086–1091 [in Russian].
8. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V. *Effektivnoe upravlenie konfliktami v sotsial'no-trudovykh otnosheniyakh* [Effective management of conflicts in social and labor relations]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta* [Vestnik of Samara State University], 2013, no. 1 (102), pp. 171–176 [in Russian].
9. *Nezavisimaya gazeta*. Available at: http://www.ng.ru/economics/2017-08-02/4_7042_minzdrav.html [in Russian].
10. Solovova N., Kalmykova O., Sukhankina N. Conflict Competence Development of Future Professionals in Staff Management. In: *Society, integration, education. Proceedings of the International Scientific Conference*. Vol. VI, Higher Education, May 25th–26th, 2018. Rezekne, Rezekne Academy of Technologies, 2018, pp. 459–477 [in English].

*D.A. Kalmykova, E.P. Solodova, O.V. Novoselova**

MODERN PROBLEMS OF MATERIAL STIMULATION OF PERSONNEL OF MEDICAL INSTITUTIONS

The urgency of the problem of labor incentives in the health sector is extremely acute. However, the methods of an objective comprehensive assessment of the laboriousness of activities of medical personnel, allowing to improve the principles of differentiated wages in the domestic literature, as well as in practice are very limited. The article describes the process of material incentives for medical personnel, studied the main regulations governing the formation of monetary remuneration. The necessity of revising the applied methods of material incentives and the transition to modern forms of wages has been substantiated.

Key words: material incentives, monetary remuneration, personnel of medical institutions, forms of labor incentives.

Статья поступила в редакцию 21/V/2018.
The article received 21/V/2018.

* *Kalmykova Diana Alexandrovna* (kalmikova.da@ssau.ru), specialist in educational and methodical work, Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Solodova Elena Petrovna (Se-11.83@mail.ru), senior lecturer, Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Novoselova Olga Vladimirovna (novoselova.ov@ssau.ru), Candidate of Chemical Sciences, assistant professor of the Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.