

На правах рукописи



АФОНАСЕНКО ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА

**РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
(на примере стоматологии)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2018

Диссертационная работа выполнена на кафедре управления человеческими ресурсами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Долженкова Юлия Вениаминовна

Официальные оппоненты: **Разумова Татьяна Олеговна**
доктор экономических наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Московский
государственный университет имени
М.В. Ломоносова», заведующий
кафедрой экономики труда и персонала

Федченко Анна Александровна
доктор экономических наук,
профессор, ФГБОУ ВО «Воронежский
государственный университет»,
заведующий кафедрой экономики
труда и основ управления


Ведущая организация: ФГБУ «Всероссийский научно-
исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации

Защита состоится 12 декабря 2018 г. в 15.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.196.13 на базе ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» по адресу: 117997, г. Москва, Стремянный пер., д. 36, корп. 3, ауд. 353.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в Научно-информационном библиотечном центре им. академика Л.И. Абалкина ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» по адресу: 117997, г. Москва, ул. Зацепа, д. 43 и на сайте организации: <http://ords.rea.ru/>.

Автореферат разослан « » ноября 2018 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 212.196.13
кандидат экономических наук, доцент

 Ирина Владимировна Шарова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Проводимая в настоящее время в Российской Федерации реформа здравоохранения направлена на улучшение качества и повышение доступности медицинской помощи путем эффективного использования финансовых, материальных, человеческих ресурсов в условиях увеличивающейся конкуренции на рынке медицинских услуг. Однако сокращение государственного финансирования учреждений здравоохранения, а также трансформация экономических и социально-трудовых отношений в этой сфере привели к определенным проблемам в укомплектовании бюджетных лечебно-профилактических учреждений квалифицированными кадрами и стимулировании их труда. Особенно остро это отражается на организациях, оказывающих специализированную медицинскую помощь, к числу которых относятся, например, детские стоматологические поликлиники. В этой сфере медицинских услуг, в отличие от других направлений здравоохранения, возник и динамично развивается рынок платных услуг. Открываются частные коммерческие поликлиники, растет сектор платных услуг в бюджетных поликлиниках, где оказываются услуги не только детям, но и взрослым, организовываются «семейные клиники». Одновременно происходит сокращение финансирования фондом обязательного медицинского страхования (ОМС) учреждений здравоохранения, что приводит к уменьшению объемов и видов бесплатной помощи, снижению уровня внедрения современных технологий лечения и профилактики заболеваний, снижается заинтересованность врачей в качественном выполнении своего профессионального долга. Такая ситуация не может не отразиться на качестве предоставляемой медицинской помощи и услуг.

В связи с этим развитие системы здравоохранения в целом, в том числе и государственной стоматологической службы, предполагает решение комплекса задач. Важнейшей из них является повышение уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников¹, т.к. от этого зависит обеспеченность медицинских учреждений персоналом и эффективность их труда. При этом уровень и динамика заработной платы «выступают одним из основных критериев оценки эффективности проводимых в стране

¹ Указ Президента Российской Федерации «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения» от 7 мая 2013 г. №598. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70170948/> (дата обращения: 10.09.2014).

экономических преобразований². Однако сложившиеся подходы к регулированию заработной платы в бюджетной сфере не соответствуют требованиям сегодняшнего дня и нуждаются в продуманных политических и экономических решениях на каждом уровне управления.

По данным Федеральной службы государственной статистики, заработная плата российских врачей в целом по РФ достигла в 2016 году лишь 155,1 % к средней по экономике, увеличившись за год на 5,8% - до 50,7 тысячи рублей в месяц. В 2017 году она уже составила по РФ 56,4 тысяч рублей, что на 5,7 тысяч рублей выше показателя предыдущего года.

Средняя заработная плата врачей за 2016 год в Москве - 86 771,00 руб., что составляет лишь 137,8 % от среднемесячной начисленной заработной платы. Однако позитивная тенденция все-таки отмечается, так, средняя начисленная заработная плата по врачам по сравнению с показателями 2015 года выросла в целом по стране на 5,5%, по Москве – на 9 %³. В 2017 году данная тенденция сохранилась: средняя заработная плата врачей в Москве составила 99,2 тысячи рублей. Положительные тенденции отмечаются также и в оплате труда среднего медицинского персонала⁴. В то же время, на сегодняшний день статистика отражает лишь общий объем финансовых средств, которые выплачиваются работнику за все виды работ, не показывая, что заработок медицинского персонала складывается не только за работу по основному месту, но и за совместительство, выполнение 1,5 - 2 ставок, ужесточения нормирования труда. Не менее важными проблемами «... в области управления медицинскими кадрами являются уравнильные подходы к оплате труда медицинского персонала и снижение престижа медицинской профессии»⁵.

Исследователи неоднократно предпринимали попытки научного обоснования систем оплаты труда, в том числе и в здравоохранении. Единая тарифная сетка (ЕТС) применялась в бюджетной сфере в условиях переходного периода от плановой экономики к рыночной, что было оправдано с точки зрения гарантированного характера выплат, несмотря на низкий их уровень. Однако ее применение стало невозможным, так как появились новые источники

² Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: монография. – М.: ИД «АТиСО», 2014. – С.56-68.

³ Федеральная государственная служба статистики. Официальный сайт. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 03.09.2016).

⁴ Федеральная государственная служба статистики. Официальный сайт. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 28.08.2018)

⁵ Государственная программа Российской Федерации «Развитие здравоохранения», утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.02.2014 года № 294.

финансирования: средства фонда обязательного медицинского страхования (ОМС), доходы от оказания платных медицинских услуг и от реализации целевых программ.

Новая система оплаты труда (НСОТ) стала вводиться в отрасли здравоохранения поэтапно: некоторые регионы начали применять ее в своих медицинских учреждениях в рамках «пилотных» проектов уже в 2007 году, а в 2008 году реформа системы оплаты труда в бюджетном секторе здравоохранения начала осуществляться повсеместно.

Однако анализ результатов этих нововведений показывает, что последствия их весьма неоднозначны и нуждаются в теоретическом осмыслении и практической корректировке.

Степень научной разработанности проблемы. Вклад в отечественную и зарубежную науку в вопросах изучения заработной платы и материального стимулирования работников, нашли отражение в работах М. Армстронга, Л.С. Бабыниной, В.Н. Бобкова, О.А. Бодровой, Н.А. Волгина, Г.М. Гайдарова, Е.В. Галаевой, А.Л. Жукова, А.Я. Кибанова, И.В. Корнеевой., Д.Т. Милкович, Е.А. Митрофановой, Ю.Г. Одегова, М.Л. Пироговского, Г.Г. Руденко, Н.И. Соколовской, А.А. Федченко, Р.И. Хендерсона, В.М. Шиповой, Р.А. Яковлева.

Немало работ отечественных авторов посвящено вопросам развития оплаты труда медицинских работников, в том числе с учетом реформирования системы здравоохранения. Значительный научный и практический интерес представляют работы Т.И. Алексеевской, А.И. Вялкова, Л.А. Габуевой, Э.В. Зиминной, Ф.Н. Кадырова, М.Г. Колосницыной, А.А. Косенко, Т.А. Лапиной, С.В. Макарова, И.В. Оловянишниковой, А.Л. Пидде, Л.П. Пчела, Т.О. Разумовой, А.Л. Сафонова, В.И. Стародубова, А.Д. Степанова, В.В. Степанова, В.М. Чернышева.

Вместе с тем, несмотря на то, что в настоящее время в научном сообществе существует стабильный интерес к исследованию вопросов оплаты труда, проблема развития системы оплаты труда в условиях развития современной стоматологической службы является еще недостаточно изученной. Это в полной мере относится и к бюджетным учреждениям этой подотрасли здравоохранения, и в первую очередь касается разработки системы показателей и критериев эффективности деятельности медицинских работников при переходе на «эффективный контракт». Актуальность проблемы, ее теоретическая и

практическая значимость predeterminedili выбор темы настоящего исследования, его цель и задачи.

Целью диссертационного исследования является выявление приоритетных направлений развития основных элементов новой системы оплаты труда (НСОТ) и развитие методического инструментария перехода на «эффективный контракт» на основе комплексного анализа результатов ее внедрения в бюджетных стоматологических лечебно-профилактических учреждениях (ЛПУ).

Для достижения цели поставлены следующие **задачи**:

- раскрыть особенности характера, содержания и организации труда персонала медицинских учреждений в условиях реформирования системы здравоохранения, которые необходимо учитывать в системе оплаты труда (уникальность предмета и орудий труда, высокие требования к уровню квалификации и сертификации работников, необходимость постоянного обновления профессиональных знаний, повышенная сложность труда в системе человек-человек);
- исследовать предпосылки трансформации государственного подхода к оплате труда медицинского персонала в бюджетном секторе с учетом происходящих реформ в низовом звене управления в здравоохранении (ЛПУ);
- выявить, на основе проведенного комплексного анализа, основные шаблонные показатели деятельности медицинских учреждений, которые учитываются при внедрении и функционировании НСОТ в стоматологических ЛПУ;
- сформулировать предложения по совершенствованию основных элементов (базовый оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) НСОТ с учетом требований трудового законодательства и качества оказания стоматологических услуг;
- разработать и обосновать, с учетом особенностей деятельности бюджетных стоматологических учреждений, подходы к определению показателей эффективности деятельности медицинского персонала стоматологического ЛПУ, определяющих размер выплат стимулирующего характера, в условиях перехода учреждений здравоохранения на «эффективный контракт».

Объектом исследования является новая система оплаты труда, применяемая в бюджетных учреждениях здравоохранения стоматологического профиля.

Предметом исследования выступают социально-трудовые и организационно-экономические отношения, возникающие в процессе внедрения и функционирования НСОТ в бюджетном здравоохранении.

Информационную базу диссертационного исследования составляют нормативные правовые акты федеральных и региональных органов государственной власти, в том числе аналитические и информационные материалы Правительства Российской Федерации, Федеральной службы государственной статистики, Министерства здравоохранения Российской Федерации, материалы научно-исследовательских и экспертно-аналитических центров, научно-практических семинаров и конференций, данные ГБУЗ «Детская стоматологическая поликлиника № 26 Департамента здравоохранения города Москвы», ГБУЗ «Детская стоматологическая поликлиника № 28 Департамента здравоохранения города Москвы» и ГБУЗ «Детская стоматологическая поликлиника № 29 Департамента здравоохранения города Москвы» при подготовке отчетов Департаменту здравоохранения города Москвы, данные Интернет-источников, российских и зарубежных СМИ, посвященных вопросам оплаты труда, в том числе в бюджетном здравоохранении.

Область исследования соответствует требованиям паспорта специальности ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (п.5 «Экономика труда»): п. 5.4. «Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест»; п. 5.6. «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы»; п. 5.8. «Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников».

Достоверность результатов диссертационной работы подтверждается проведенными теоретическими и практическими исследованиями. Сформулированные по результатам исследования рекомендации основаны на использовании научных, статистических и фактических данных.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке теоретического и методического обоснования практических рекомендаций по развитию НСОТ в бюджетных учреждениях здравоохранения с учетом изменения содержания, характера и организации труда работников и требований законодательства.

Научную новизну диссертации определяют следующие положения:

1. Доказана и теоретически обоснована необходимость развития НСОТ в бюджетном здравоохранении в связи с выявлением основных направлений трансформации характера и содержания труда работников, которые включают: коммерциализацию результатов труда; переход от предоставления медицинской помощи к медицинской услуге; использование «заемного труда»; компьютеризацию лечебных процессов, которые становятся все более технологичным и требуют от работников знаний в смежных областях и информационных технологий; применение современных коллективных форм организации труда, а также прогрессивных форм его оплаты, отвечающим требованиям рыночных отношений.

2. Развита научные и методические подходы к формированию должностных окладов работников в стоматологических поликлиниках по профессионально-квалификационным группам для ЛПУ с учетом требований трудового законодательства.

3. Разработаны и систематизированы шаблонные показатели, сквозные для оценки бюджетного учреждения стоматологического профиля, его руководителя, медицинского и административного персонала, что обеспечивает формирование системы материальных стимулов, единых для всех категорий работников.

4. Разработана на основе теоретических и практических исследований типовая «дорожная карта» оценки деятельности работников бюджетных учреждений здравоохранения стоматологического профиля, целью которой является улучшение качества оказания медицинской помощи за счет повышения эффективности деятельности лечебно-профилактических учреждений и их сотрудников, стимулирования их труда через увеличение уровня среднемесячной заработной платы.

5. Предложена система персонифицированных показателей и критериев оценки эффективности деятельности медицинских работников для назначения выплат стимулирующего характера при переходе каждого сотрудника на «эффективный контракт» по должностям врачей-специалистов, среднего

медицинского персонала, административного персонала в стоматологических ЛПУ.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в обосновании направлений развития системы оплаты труда персонала бюджетных учреждений здравоохранения на основе фундаментальных исследований российских и зарубежных ученых. Теоретические положения диссертационного исследования могут быть использованы для разработки критериев эффективности деятельности врачей и среднего медицинского персонала.

Практическая значимость исследования. Разработанные в результате диссертационного исследования методические рекомендации, положения и выводы представляют практический интерес и могут быть использованы в ЛПУ, органами исполнительной власти в сфере здравоохранения при внедрении НСОТ.

Кроме того, материалы диссертации могут применяться при преподавании учебных дисциплин, таких как нормирование и оплата труда, мотивация персонала при подготовке специалистов в образовательных организациях высшего образования, а также найти применение в консультационной деятельности по вопросам оплаты.

Апробация работы. Наиболее важные положения диссертационного исследования докладывались автором в 2011-2017 гг. в выступлениях на международных и региональных научных и научно-практических конференциях, форумах, семинарах, круглых столах, в частности: Десятом юбилейном Кадровом форуме Черноземья с международным российско-китайским заседанием 1 марта 2017 г. Воронеж; Межвузовском круглом столе «Российский рынок глазами молодых ученых» Седьмой Фестиваль науки МГУ имени М.В. Ломоносова (г. Москва, 2012 г.); Международной научно-практической конференции: «Социальная ответственность как фактор устойчивого развития бизнеса и общества» (Москва, 2012 г.); Межвузовском круглом столе «Российский рынок глазами молодых ученых» Восьмой Фестиваль науки МГУ имени М.В. Ломоносова (г. Москва, 2013 г.); Третьей Межвузовская научно-практической конференции «Social and Economic Challenges for the Development to Russia» («Актуальные проблемы социально-экономического развития России») (г. Москва, 2014 г.); Первой Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, магистров и молодых ученых «Экономика России: посткризисный период» на базе ФБГОУ ВО

«Российский экономический Университет им. Г.В. Плеханова» (г. Москва, 2010 г.), где автору присвоено первое место в секции «Организационное развитие: проблемы и решения».

Результаты проведенной работы использованы ГБУЗ «Детская стоматологическая поликлиника № 26 Департамента здравоохранения города Москвы», ГБУЗ «Детская стоматологическая поликлиника № 28 Департамента здравоохранения города Москвы» и ГБУЗ «Детская стоматологическая поликлиника № 29 Департамента здравоохранения города Москвы» при подготовке отчетов Департаменту здравоохранения города Москвы, содержащих предложения по внедрению НСОТ в бюджетных учреждениях здравоохранения, о чем есть справки о внедрении.

Публикации. Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования регулярно публиковались и получили отражение в 11 работах автора, из них 5 публикаций из Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты на соискание ученой степени кандидата наук, объем которых составляет - 5,7 п.л. (авторских - 5,6 п.л.), в том числе в статьях и тезисах докладов и выступлений.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 202 наименования, 4 приложений.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Современные подходы к организации оплаты труда работников в бюджетном здравоохранении» рассмотрены основные направления изменений характера и содержания труда в медицинских учреждениях, которые проявляются в коммерциализации деятельности медицинского персонала и результатов его труда в бюджетном здравоохранении; в переходе от предоставления медицинской помощи к медицинской услуге.

Анализируя характер и содержание работников здравоохранения, надо отметить, что на них оказывает влияние целый ряд факторов (Рисунок 1).

Важнейшее место среди них занимает система обязательного медицинского страхования. Появление страховой медицины обусловлено спецификой рыночных отношений в здравоохранении и развитием платных медицинских услуг.

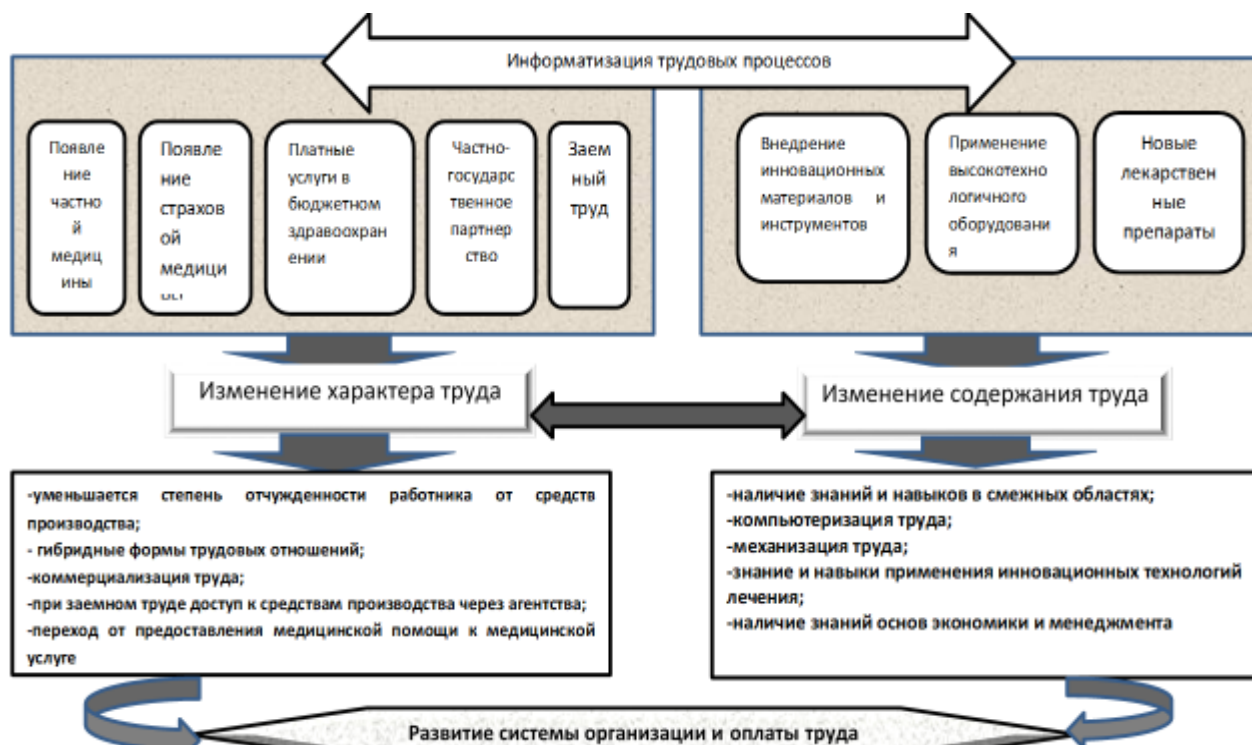


Рисунок 1 – Факторы, влияющие на содержание и характер труда

В экономическом и социальном отношении переход на систему обязательного медицинского страхования в России является необходимым, что обусловлено недостаточной финансовой обеспеченностью отрасли, социальной незащищенностью медицинских работников и пациентов. На взгляд автора, переход к системе обязательного медицинского страхования обусловил определенную степень коммерциализации здравоохранения. Врачи начинают стремиться к выполнению более выгодных в денежном выражении работ, но менее сложных по содержанию выполняемых функций (санация рта и лечение кариеса у стоматологов), иногда достаточно болезненных для пациентов. Таким образом, медицинское страхование оказывает свой специфический отпечаток на содержание и характер труда в здравоохранении, ориентируя на выполнении более выгодных работ и определенный набор трудовых функций. В то же время обязательное медицинское страхование способствует накоплению необходимых средств, а также созданию системы оказания платных медицинских услуг, которые являются эффективным источником финансирования здравоохранения.

Компьютеризация и механизация лечебных процессов, которые становятся все более технологичными и требуют от работников знаний в смежных областях и информационных технологий, а также применения коллективных форм

организации труда и прогрессивных форм его оплаты в условиях реформирования здравоохранения. Большое влияние на изменение содержание труда оказывают такие факторы как новое современное оборудование, инновационные материалы. При этом, персонал многих учреждений здравоохранения находится в непосредственном контакте с потребителями услуг, поэтому должен обладать следующими характеристиками: «профессиональная компетентность, коммуникационные способности, морально-этические качества личности»⁶.

Таким образом, бюджетная стоматология, как и остальные бюджетные сферы, функционируя в условиях рыночной экономики, приобретает черты рыночной организации, которая стремится в своей деятельности к эффективному функционированию. Все вышесказанное обусловило необходимость перехода к новой системе оплаты труда вместо действовавшей тарифной системы, которая в силу своей инертности уже не удовлетворяла требованиям.

В связи с этим, Правительством РФ было принято решение о переходе на эффективный контракт, который позволяет решать целый ряд задач: «сохранение кадрового потенциала, повышение уровня оплаты труда медицинских работников, улучшение качества оказываемых медицинских услуг, увязка целей работника и организации. Суть эффективного контракта заключается в формировании НСОТ, привязанной к результатам работы бюджетной организации, которые должны утверждаться учредителем»⁷.

Теоретической основой внедрения эффективного контракта является «теория контрактов», которая позволяет обосновать ограничения и стимулы экономической деятельности. При разработке и внедрении эффективных контрактов в организациях необходимо использовать и BSC (сбалансированная система показателей Нортон-Каплана), которая позволяет преобразовать стратегические цели организации в набор индикаторов, описывающих следующие направления её деятельности: финансовую сферу, клиенты, бизнес-процессы, обучение и развитие персонала.

⁶Климова О.Н., Русина Н.А., Косенко С.М. Проявление качеств личности, значимых для профессионализации врача на разных этапах его становления // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2015. – N 3(32). – С. 9 [Электронный ресурс]. – URL: <http://mprj.ru> (дата обращения: 16.04.2017).

⁷Бабынина Л. С., Одегов Ю.Г. Эффективный контракт – система оплаты НПП вузов по показателям результативности [Текст] / Л. С. Бабынина, Ю. Г. Одегов // Образовательная среда сегодня: стратегии развития : материалы IV Междунар. науч.–практ. конф. (Cheboksary, 11 дек. 2015 г.) / редкол.: О. N. Shirokov [и др.]. — Cheboksary: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. — № 3 (4). — С. 166–167. — ISSN 2411-8184. URL: <https://interactive-plus.ru/en/conference/online> (обращение от 07.04.2017)

Очень важно, чтобы показатели, используемые для оценки эффективности труда медицинских работников, измерялись в количественном и качественном выражении, что в силу специфики их деятельности бывает сложно осуществить.

Внедрение НСОТ в здравоохранении происходит поэтапно, начиная с 2008 года, и, как показала практика применения, не лишена определенных негативных моментов, и нуждается в совершенствовании. В этих целях необходим анализ существующей практики внедрения НСОТ.

Во второй главе «Исследование ключевых направлений внедрения новой системы оплаты труда в стоматологических учреждениях здравоохранения» рассмотрено формирование фонда оплаты труда в учреждениях здравоохранения, проведен аудит системы оплаты труда в государственных бюджетных ЛПУ стоматологического профиля в условиях внедрения НСОТ, проанализирована существующая практика оценки результатов труда при её введении.

Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) в бюджетных медицинских учреждениях имеет свои особенности. Во-первых, существует перераспределение обязательств по расходам между бюджетами различных уровней, средствами ОМС и доходами населения при реализации программ по развитию здравоохранения. Во-вторых, источники финансирования в казенных, автономных и бюджетных стоматологических лечебно-профилактических учреждениях (ЛПУ) различаются, что создает неравные условия внедрения и функционирования НСОТ (Таблица 1).

Таблица 1 – Примерная структура формирования ФОТ стоматологических ЛПУ г. Москвы в зависимости от организационно-правовой формы ⁸

Учреждения	Организационно-правовая форма	Источники формирования ФОТ (тыс. руб./% ФОТ)				
		Субсидия (бюджет)	ОМС	Иногородние	Платные	ИТОГО
ГАУЗ «СП № 65 ДЗМ»	автономное	59612,44	63447,42	0,00	30318,25	153 378,11
		39	41	0	20	100
ГБУЗ «ДСП № 26 ДЗМ»	бюджетное	1 921,64	47 220,92	1 175,11	1 974,36	52 292,03
		3,7	90,3	2,2	3,8	100
ГКУЗ «ДС № 42 ДЗМ»	казенное	59 919,70	0,00	0,00	0,00	59 919,70
		100	0	0	0	100

⁸ Составлено автором на основе отчетных данных

Ежегодно увеличивающийся дефицит бюджетных средств потребовал поиска путей привлечения дополнительных источников, чтобы удовлетворить потребность в медицинской помощи населения (Рисунок 2): оказание платных медицинских услуг и доходы от иной деятельности (например, предоставление места для рекламы лекарств).

Данные источники финансирования являются взаимодополняющими, удельный вес каждого из них в структуре ФОТ может меняться, их соотношение в конкретном учреждении будет зависеть от условий деятельности.

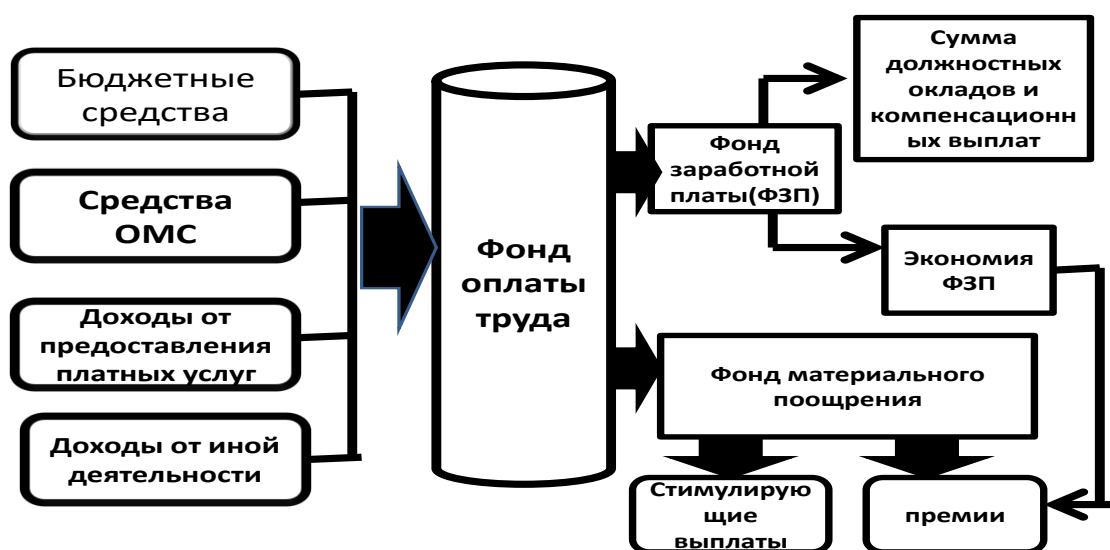


Рисунок 2 – Формирование и распределение фонда оплаты труда⁹

Рассмотрим причины возможного снижения доходов из различных источников:

- неполная оплата реестров по ОМС;
- уменьшение объема платных медицинских услуг под действием рыночных факторов.

В связи с появлением новых источников финансирования назрела необходимость разработки НСОТ, чтобы расширить финансовую самостоятельность учреждений, установить зависимость роста оплаты труда от выполнения показателей качества и объема оказываемой медицинской помощи. Также переход на НСОТ позволяет связать величину среднемесячной заработной

⁹ Составлено автором

платы руководителя учреждения с уровнем заработной платы основного персонала.

Проведенные автором исследования на базе ряда бюджетных стоматологических ЛПУ города Москвы позволили выявить ряд проблем формирования и распределения фонда оплаты труда.

Анализ фонда оплаты труда типичной стоматологической поликлиники, в разрезе источников финансирования 2012-2017 гг. (Таблица 2) свидетельствует о минимизации стабильного источника финансирования (субсидии бюджета), что подтверждает идею о необходимости увеличить минимальный должностной оклад по нижней профессионально-квалификационной группе до РМЗП по региону, чтобы гарантировать работнику заработную плату не ниже МРОТ. Это связано и с тем, что другие источники формирования ФОТ непостоянны, но могут служить дополнительным источником средств на выплаты стимулирующего характера медицинского персонала.

Определение критериев эффективности работников стоматологических ЛПУ нередко связано с недостатком измеримых показателей, с помощью которых можно оценить результаты деятельности бюджетных учреждений; цели формулируются абстрактно, что делает их недостижимыми; бюрократизация деятельности всех категорий медицинских работников, ориентированная на цели бюджетной оптимизации по финансовым показателям деятельности ЛПУ, противопоставляя их задачам оказания медицинской помощи; необходимость внесения изменений и дополнений в коллективные договоры учреждений.

Во многих учреждениях здравоохранения существует проблема распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирование персонала в них напрямую увязывается с предоставлением установленных государством медицинских услуг населению, которые необходимо формализовать и финансово оценивать, что приводит к трансформации их характера как «доверительного блага». При этом нередко игнорируется общественная роль здравоохранения, когда врачи ориентируют пациентов на получение платных медицинских услуг вместо оказания медицинской помощи. А сами медицинские работники заинтересованы в выполнении, в первую очередь, показателей эффективного контракта, т.к. от этого зависит размер заработной платы. В то же время, существует субъективизм руководства при формировании стимулирующей части денежного вознаграждения работников.

Таблица 2 – Формирование и распределение фонда оплаты труда государственного бюджетного учреждения здравоохранения стоматологического профиля за 2012-2017 гг.

	ВСЕГО по учреждению					КАТЕГОРИЯ ПЕРОНАЛА														
						Врачи (кроме зубных)					Средний медицинский персонал					Младший медицинский персонал				
	2012	2014	2015	2016	2017	2012	2014	2015	2016	2017	2012	2014	2015	2016	2017	2012	2014	2015	2016	2017
Среднесписочная численность, чел.	114	109,8	91,7	85,7	63,1	41	35,1	28,8	24,3	17,1	53	51,6	41	38,8	23,5	8	9,8	6,4	7,5	0,8
Фонд начисленной заработной платы всего, тыс. руб.	58588,4	64782,8	64735,1	67336,5	58446,8	22873,1	23278,3	20592	21449,4	21265,7	23049,1	23818,1	22473,1	24226,4	17713,9	2939,8	3163,4	2734	2682,3	492,6
в том числе:																				
Бюджет (субсидий)	39025,9	1921,5	2554,7	0	0	13996,3	327,5	776,7	0	0	16590,1	229,3	1275,3	0	0	2090,1	173,3	200,3	0	0
ОМС	19562,5	61089,9	55555,4	52969,1	34938,7	8876,8	21851,7	16028,5	13926,9	9443,6	6459,0	23061,9	19206,4	19267,9	10852,8	849,7	2990,1	2533,7	2554,5	492,6
ПМУ	0	1771,3	6625	14367,4	23508,1	0	1099,1	3786,8	7522,5	11822,1	0	526,9	1991,4	4958,5	6861,1	0	0	0	127,8	0
Средняя заработная плата, руб.	42827,8	49167,3	58828,7	65477,0	77188,1	46490,0	55266,6	59583,3	73557,6	103634	36240,7	38465,9	45677,0	52032,6	62815,2	30622,9	26899,7	35599,0	29803,3	51312,5

В третьей главе «Концептуальные подходы к развитию системы оплаты труда в бюджетных учреждениях здравоохранения стоматологического профиля» разработаны методические рекомендации по разработке и внедрению «эффективного контракта», развиты методические подходы к формированию должностного оклада работников стоматологических поликлиник, а также разработана система показателей и критериев эффективности деятельности медицинского персонала при переходе на «эффективный контракт».

На наш взгляд, необходимо формировать базовый оклад с учетом РМЗП для того, чтобы привести его в соответствии с требованиями трудового законодательства и повысить материальную заинтересованность в результатах труда. Однако такой подход существенно увеличит фонд заработной платы, что требует дополнительных объемов финансовых средств. По мнению автора, необходимо определить направление реформирования системы оплаты труда медицинских работников, выраженное в сохранении бюджетных субсидий на выравнивание уровня оплаты труда для учреждений здравоохранения.

В диссертационной работе автором разработаны и систематизированы шаблонные показатели, сквозные для оценки бюджетного учреждения стоматологического профиля, его руководителя, административного и медицинского персонала, что обеспечивает формирование системы материальных стимулов, единых для всех категорий работников (Таблица 3).

Таблица 3 - Набор шаблонных показателей оценки качества оказания медицинской помощи в стоматологических ЛПУ¹⁰

N п/п	Наименование показателя
1	Выполнение плана (посещения с профилактической целью, обращения по заболеванию)
2	Обоснованность назначений, качество ведения медицинской документации
3	Обоснованные устные и письменные жалобы от пациентов и их родственников
4	Выполнение должностных обязанностей, трудовой дисциплины, требований противопожарной безопасности, Сан ПиНов и иных обязательных норм, правил, требований
5	Замечания от руководства учреждения (зав. отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации
6	Штрафные санкции за пролеченных больных со стороны медицинских страховых организаций, ФФОМС, МГФОМС

¹⁰ Составлено автором на основании письма ФФОМС от 27 мая 2013 г. № 4269/21-и

Для привлечения в государственные медицинские учреждения квалифицированных кадров и ликвидации их оттока в частные медицинские организации необходимо создание условий, позволяющих работникам государственных ЛПУ получать конкурентный уровень заработной платы. В этих целях разработана «дорожная карта» для стоматологических поликлиник с целью выполнения мероприятий по повышению средней заработной платы медицинских работников, развитию амбулаторной помощи населению, кадровому обеспечению учреждений здравоохранения, созданию условий для конкурентоспособной оплаты труда врачей-специалистов и медицинских сестер (Таблица 4).

Данные мероприятия, по нашему мнению, способствуют:

- совершенствованию системы оплаты труда в бюджетных учреждениях здравоохранения стоматологического профиля;
- установлению зависимости между среднемесячной заработной платой руководителей и основных работников стоматологических поликлиник;
- повышению престижности и привлечению молодых специалистов в бюджетные учреждения здравоохранения стоматологического профиля;
- созданию условий для достижения конкурентоспособной заработной платы.

Внедрение эффективного контракта предполагает, что «совершенствование системы стимулирующих выплат должно осуществляться исходя из взаимосвязи между повышением оплаты труда и достижением конкретных показателей количества и качества оказываемых медицинских услуг:

- введения связанной между собой системы отраслевых показателей эффективности от муниципального и федерального уровня до каждого учреждения и медицинского работника;
- назначения соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, отражение критериев, систем и принципов установления выплат в положениях по оплате труда работников учреждений, трудовых договорах и внутренних нормативных актах с руководителями и работниками учреждений»¹¹.

¹¹ «Программа поэтапного совершенствования новой системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169234/> (дата обращения: 08.04.2017).

Таблица 4 - План мероприятий («дорожная карта») для бюджетных учреждений здравоохранения стоматологического профиля, направленных на совершенствование системы оплаты труда и способствующий внедрению «эффективного контракта»¹²

Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственные исполнители	Ожидаемый результат
Участие в реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие здравоохранения" и рекомендаций Департамента здравоохранения города Москвы	до 2018 года	Руководитель медицинского учреждения и его заместителя	Оптимизация структуры оказания медицинской помощи и возможность привлечения дополнительных средств на повышение заработной платы отдельных категорий работников
Анализ соответствия расходов на оплату труда медицинских работников в общей структуре расходов в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, утвержденного на год Департаментом здравоохранения города Москвы	ежегодно	Заместитель руководителя медицинского учреждения по экономическим вопросам	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения в части соответствия расходов на оплату труда медицинских работников в общей структуре расходов организации
Разработка плана мероприятий по повышению эффективности деятельности стоматологических поликлиник в части совершенствования системы оплаты труда	2015	Руководитель медицинского учреждения и его заместителя	Привлечение дополнительных средств на оплату труда медицинских работников
Внедрение профессионального стандарта «врач-стоматолог»	2016-2017	Заместители руководителя медицинского учреждения, заведующие структурными подразделениями	Аккредитацию медицинских работников и обеспечению потребности в квалифицированных работниках
Анализ соответствия штатной численности персонала «Порядку оказания медицинской помощи взрослому населению при стоматологических заболеваниях» согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 07.12.2011 г. № 1496н	2015	Заместители руководителя медицинского учреждения, заведующие структурными подразделениями	Приведение штатной численности в соответствие порядком оказания медицинской помощи
Анализ соответствия материально-технического оснащения подразделений порядком оказания медицинской помощи в стоматологических поликлиниках	2015	Заместители руководителя медицинского учреждения, заведующие структурными подразделениями	Обеспечение потребности в оборудовании в соответствии с порядком оказания медицинской помощи в стоматологических поликлиниках

¹² Составлено автором на основании Распоряжения Правительства от 28 декабря 2012 г. № 2599-р

Продолжение таблицы 4

Проведение мероприятий по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации врачей-специалистов в соответствии с квалификационными требованиями	ежегодно	Заместители руководителя медицинского учреждения, заведующие структурными подразделениями	Приведение квалификации медицинских работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов
Разработка показателей эффективности медицинских работников стоматологических поликлиник, а также критериев оценки коллективных результатов труда	2015	Руководитель учреждения, заместители руководителя, заведующие структурными подразделениями	Построение прозрачной системы оплаты труда на основе разработки целевых показателей количественной и качественной оценки результатов труда медицинских работников
Оптимизация расходов на административно-управленческий персонал (предельная доля расходов в фонде оплаты труда не более 40%)	ежегодно	Заместитель руководителя по экономическим вопросам, заведующие структурными подразделениями	Оптимизация численности административно-управленческого персонала за счет расширения полномочий и объединения функций, реорганизация неэффективно работающих непрофильных подразделений
Проведение обучающих семинаров для сотрудников, отвечающих за введение «эффективного контракта» в учреждении	2015	Руководитель учреждения, заведующие структурными подразделениями	Формирование практических навыков в по внедрению НСОТ
Создание «рабочей группы» по переводу работников учреждений здравоохранения стоматологического профиля на эффективный контракт	2015	Руководитель учреждения	Разработка целевых показателей и определение процедуры оценки качества труда в стоматологических поликлиниках
Аккредитация медицинских работников (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 02.06.2016 г. № 334н)	с 2016 г.	Заместители руководителя, заведующие структурными подразделениями	Подтверждение соответствия квалификации и качества работы врача-стоматолога профессиональному стандарту
Мониторинг влияния внедрения эффективного контракта на качество оказываемых медицинских услуг	ежегодно	Руководитель учреждения, заместители руководителя, заведующие структурными подразделениями	Достижения целевых показателей

Автором для решения этих задач предложена система персонифицированных критериев оценки эффективности деятельности медицинских работников для установления выплат стимулирующего характера при переводе каждого сотрудника на «эффективный контракт» по должностям врачей-специалистов, среднего медицинского персонала, административного персонала в стоматологических ЛПУ. Пример таких показателей для должности врач-стоматолог детский представлен в таблице 5.

Таблица 5 - Критерии эффективности деятельности для должности врач-стоматолог детский¹³

№ п\п	Наименование критерия	Баллы
1	Выполнение объемов медицинской помощи согласно нормативам на одну должность врача-специалиста, зубного врача из функций врачебной должности: 1. при работе на лечебном приеме (20 посещений); 2. при работе на профилактическом приеме: - в соматической поликлинике и в дошкольных учреждениях (70 посещений); - в школьных образовательных учреждениях (35 посещений); - санатории (30 посещений)	менее 100% - стимулирующие выплаты не начисляются 100 % -120%- от 1 до 5 более 120% - 10
2	Наличие выявленных нарушений по результатам линейного контроля	Стимулирующие выплаты не начисляются
3	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов (по результатам рассмотрения врачебной комиссии), соблюдение этики и деонтологии	от 1 до 5
4	Процент от выполненных отделением законченных случаев лечения осложненного кариеса	от 1 до 5
5	Количество санаций полости рта в смену (3,5 санации)	от 1 до 5
6	Количество пломб, поставленных в смену (10 пломб)	от 1 до 5
7	Своевременная сдача статистических отчетов, исправление допущенных недостатков	от 1 до 5
8	Правильное и своевременное оформление медицинской документации согласно актам внутриведомственной и вневедомственной экспертизы	от 1 до 5
9	Отсутствие нареканий со стороны непосредственного руководителя и нарушений трудовой дисциплины	от 1 до 5
10	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и санитарно-эпидемиологического режима	от 1 до 5
11	Отсутствие нарушений при организации приема пациентов	от 1 до 5

¹³ Составлено автором

В целях определения размера выплат стимулирующего характера мы предлагаем авторскую методику со следующим перечнем работ:

- оценка деятельности медицинского персонала проводится в баллах ежемесячно по показателям на основе критериев, установленных для начисления выплат стимулирующего характера;
- на основании количественных показателей определяется общая сумма баллов (по должности, категориям должностей согласно профессионально-квалификационным группам и профессиональным уровням, в целом по учреждению);
- далее производится пересчет суммы баллов по каждой должности с учетом коэффициента приведения, учитывающего сложность и напряженность выполняемой работы. Аналогично определяется общее количество баллов по учреждению;
- определяется стоимость одного балла по категориям должностей исходя из стимулирующей части фонда оплаты труда. Сумма надбавки каждому работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на установленное (т.е. фактическое) количество баллов с учетом коэффициента отработанного времени.

Комплексный анализ данных критериев позволяет говорить об индивидуальном рейтинге медицинского работника. В общем виде такой индивидуальный рейтинг рассчитывается как сумма коэффициентов всех критериев. При этом, количественные показатели оценок ранжируются по факторам влияния (например, норма нагрузки, фактически отработанное время), шкала таких значений может иметь несколько значений.

Развитие системы оплаты труда в учреждениях здравоохранения стоматологического профиля с учетом сложной экономической ситуации основывается на поиске внутренних резервов. Использование предлагаемых направлений совершенствования системы оплаты труда позволит сформировать эффективную систему стимулирования труда на уровне учреждения, отвечающую современным требованиям, ориентированную на достижение поставленных целей при оптимальных затратах, а также будет способствовать достижению стандартов достойного труда.

В *заключении* диссертационного исследования представлены основные выводы и рекомендации.

III. ПЕРЕЧЕНЬ ПУБЛИКАЦИЙ АВТОРА ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Публикации в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации:

1. Афонасенко, Е.В. Оценка возможности использования системы грейдов при оплате труда в бюджетных стоматологических учреждениях / Е. В. Афонасенко // Инновации и инвестиции. – 2013. – № 8. – С. 169-173 (0,53п.л.).

2. Афонасенко, Е.В. Разработка имитационной модели управления оплатой труда персонала бюджетного учреждения здравоохранения / Е. В. Афонасенко // *Инновации и инвестиции*. – 2014. – № 3. – С. 192-196 (0,52 п.л.)
3. Афонасенко, Е.В. Выплаты стимулирующего характера в новой системе оплаты труда медицинских работников / Е. В. Афонасенко // *Труд и социальные отношения*. – 2013. – № 10 (112). – С. 22-35 (0,87 п.л.)
4. Афонасенко, Е.В. Причины и особенности перехода бюджетных учреждений здравоохранения на «эффективный контракт» (совершенствование системы оплаты труда) / Е. В. Афонасенко // «Нормирование и оплата труда в промышленности». – 2015. – № 2. – С. 21-28 (0,53 п.л.) (входил в перечень ВАК до 2016 года)
5. Афонасенко, Е.В. Разработка критериев оценки эффективности деятельности персонала бюджетных учреждений здравоохранения / Е. В. Афонасенко // «Нормирование и оплата труда в промышленности». – 2015. – № 4.- С. 34-41 (0.5 п.л.) (входил в перечень ВАК до 2016 года)

Научные статьи в других изданиях:

1. Афонасенко, Е. В. Управление деловой карьерой молодых специалистов в посткризисный период / Е.В. Афонасенко // *Экономика России : посткризисный период : материалы I тома I международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, магистров и молодых ученых ; под ред. М. Н. Кулапова, Л. П. Гончаренко*. – М. : ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2010. – С. 27-30 (0,25 п.л.)
2. Афонасенко, Е. В. Реформирование системы оплаты труда работников бюджетной сферы как проявление социальной ответственности государства / Е. В. Афонасенко // *Социальная ответственность как фактор устойчивого развития бизнеса и общества : сборник статей по материалам международной научно-практической конференции ; под ред. Н. Ю. Псаревой*. – М. : Издательский дом «АТиСО», 2012. – С. 9-18 (0,53 п.л.)
3. Афонасенко, Е. В/ Тенденции развития рынка труда медицинских работников / Е.В. Афонасенко//VII Фестиваль науки в городе Москве :сборник статей по материалам конференции ; под ред. В. П. Колесова, Р. П. Колосовой, Л. А. Тутова.– М. :Издательство «МАКС Пресс», 2012. – С. 19-30 (0,75 п.л.)
4. Афонасенко, Е. В / Формирование политики вознаграждения как способ привлечения молодых специалистов в учреждения здравоохранения/ Е.В. Афонасенко //VIII Фестиваль науки в городе Москве :сборник статей по материалам конференции ; под ред. В. П. Колесова, Р. П. Колосовой, Л. А. Тутова.– М. :Издательство «МАКС Пресс», 2013. – С. 23-31 (0,56 п.л.)
5. Afonassenko, Elena. Wage differentials between the state and private sectors in Moscow/ Е. Afonassenko // *Social and economic challenges for the development of Russia (Актуальные проблемы социально-экономического развития России) : материалы 3-й межвузовской научно-практической конференции*. – М. : Издательский дом «АТиСО», 2014. – С. 178-186 (0,56 п.л.)
6. Долженкова, Ю.В, Афонасенко, Е.В / Эффективный контракт в здравоохранении: разработка и внедрение/Ю.В. Долженкова, Е.В. Афонасенко //Десятый юбилейный Кадровый Форум Черноземья : сборник статей международного российско-китайского заседания, 1 марта 2017 г. / Воронеж. гос. ун-т ;[редкол.: И.Б. Дуракова, С.М. Талтынов]. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2017. – 24 с. (0,2п.л.)