



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Результативность внедрения эффективного контракта с медицинскими работниками

С.В.Шишкин, А.Л.Темницкий

Москва, 27 сентября 2019 г.



Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ:

- **Повышение к 2018 году средней заработной платы:**
 - **врачей до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе (в 2012 г. 125%),**
 - **среднего и младшего медицинского персонала – до 100% (в 2012 г. - составляла 73 и 49% соответственно)**
- **Сохранение кадрового потенциала**
- **Повышение престижности и привлекательности работы в учреждениях**
- **Обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)**

Предусматриваемые программой мероприятия получили обобщающее наименование «внедрение эффективного контракта».



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Эффективный контракт в узком смысле слова

Эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки

Источник: Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

Официальные результаты внедрения эффективного контракта

- Зарботная плата медицинских работников в % от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, в целом по Российской Федерации в первом квартале **2018 г.**
 - Врачи - **200%**
 - Средний медицинский персонал – **100%**
 - Младший медицинский персонал – **94%**

Источник: данные Росстата

- В 2018 г. полностью завершен перевод работников медицинских организаций на эффективный контракт в 85 субъектах РФ

Источник: Об итогах работы Министерства здравоохранения Российской Федерации в 2018 году и задачах на 2019 год, с. 66



Острая критика в средствах массовой информации фактических размеров оплаты труда медиков

Приводится множество примеров очень низкой заработной платы врачей, среднего и младшего медицинского персонала и неудовлетворенности медиков результатами этой кампании



Так были ли достигнуты цели программы?

К чему привело внедрение эффективного контракта?



Исследование результативности введения эффективного контракта с медицинскими работниками

Задачи исследования:

- анализ соответствия изменений в условиях оплаты труда медицинских работников целям введения эффективного контракта;
- выявление изменений в условиях труда медицинских работников в период введения эффективного контракта;
- анализ изменений в структуре трудовой мотивации медицинских работников под влиянием введения эффективного контракта;
- выявление оценок медицинскими работниками результатов внедрения эффективного контракта.



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Эмпирическая база исследования

- **Данные мониторинга условий труда и оплаты медицинских работников в 2007-2018 гг.**
- **Респонденты: врачи, средний и младший медицинский персонал, прочий персонал медицинских организаций**
- **Регионы опроса:**
 - ✓ **2014 г.: Вологодская область, Воронежская область, Калужская область, Москва**
 - ✓ **2016 г. и 2018 г.: Вологодская область, Воронежская область, Москва**
- **Размер выборки**
 - ✓ **2014 г.: 2000**
 - ✓ **2016 г.: 1583**
 - ✓ **2018 г.: 2326**



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Эмпирическая база исследования

- **Характеристика реализованной выборки врачей обследованных медицинских учреждений по годам опроса (%)**

	Годы опроса		
	2014	2016	2018
Тип медицинского учреждения			
Областная больница	21	6	10
Городская больница	28	27	24
Городская поликлиника	30	47	54
Районная больница	16	11	9
Станция скорой помощи	5	9	3
Пол			
Мужчины	36	30	27
Женщины	64	70	73
Возраст			
19 – 35 лет	24	22	29
36 – 49 лет	35	38	36
50 лет и старше	41	40	35
Профессиональная категория			
Высшая	34	33	33
Первая	26	30	22
Вторая	8	8	7
Нет категории	32	29	38
Стаж работы в здравоохранении			
До 15 лет	34	30	37
16 – 25 лет	25	30	26
26 лет и больше	41	40	37



Масштабы внедрения эффективного контракта

- Факт заключения эффективного контракта в зависимости от региона среди всех категорий медицинских работников (%)

Ответы	Годы опроса					
	2016			2018		
	Москва	Воронеж	Вологда	Москва	Воронеж	Вологда
Да	55	48	48	61	51	48
Нет	20	25	25	12	13	21
Затруднились ответить	25	27	27	27	36	31
Всего	100	100	100	100	100	100

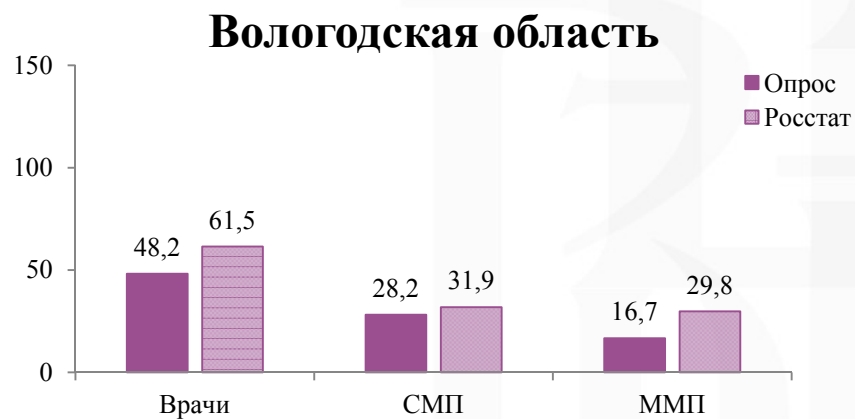
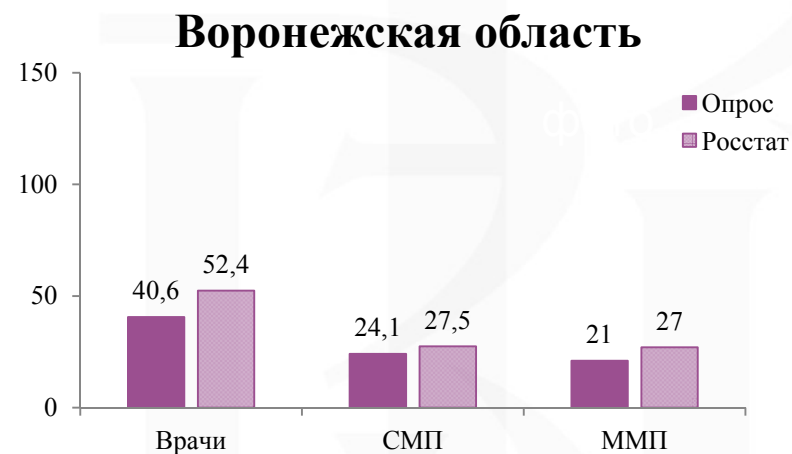
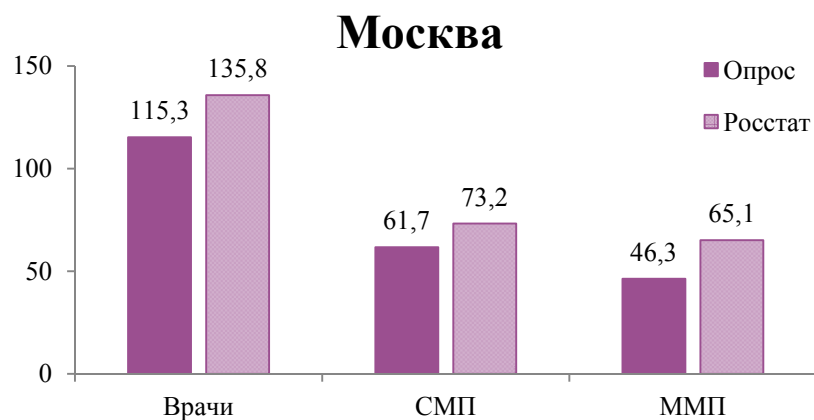
Заключение эффективного контракта почти с половиной медицинских работников было либо формальным актом, который они не заметили, либо вообще не имело места



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Среднемесячная заработная плата медицинских работников по данным опроса (сентябрь 2018 г.) и Росстата (за январь-сентябрь 2018 г.)

тыс. руб.





НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Размеры заработной платы

Среднемесячная зарплата по основному месту работы за вычетом подоходного налога, сентябрь 2018 г.

Регионы/ категории	Статистики				
	Среднее (тыс.руб.)	Медиана (тыс.руб.)	Коэффици- енты вариации (%)	Децильные коэффициенты	Отношение к средней зарплате по региону, за вычетом НДФЛ (%)
Москва					
Врачи (301)	100,3	100	32	2,5	168
СМП (176)	53,7	50	31	2,2	90
ММП (70)	40,3	33	51	3,5	68
Воронежская обл.					
Врачи (310)	35,3	35	32	2,1	152
СМП (171)	21,0	20	31	2,1	90
ММП (64)	18,3	18,5	28	2,1	78
Вологодская обл.					
Врачи (325)	41,9	40	32	2,1	157
СМП (172)	24,5	23,5	39	1,8	92
ММП (57)	14,5	13,0	32	1,8	54



Размеры заработной платы врачей в различных типах медицинских организаций

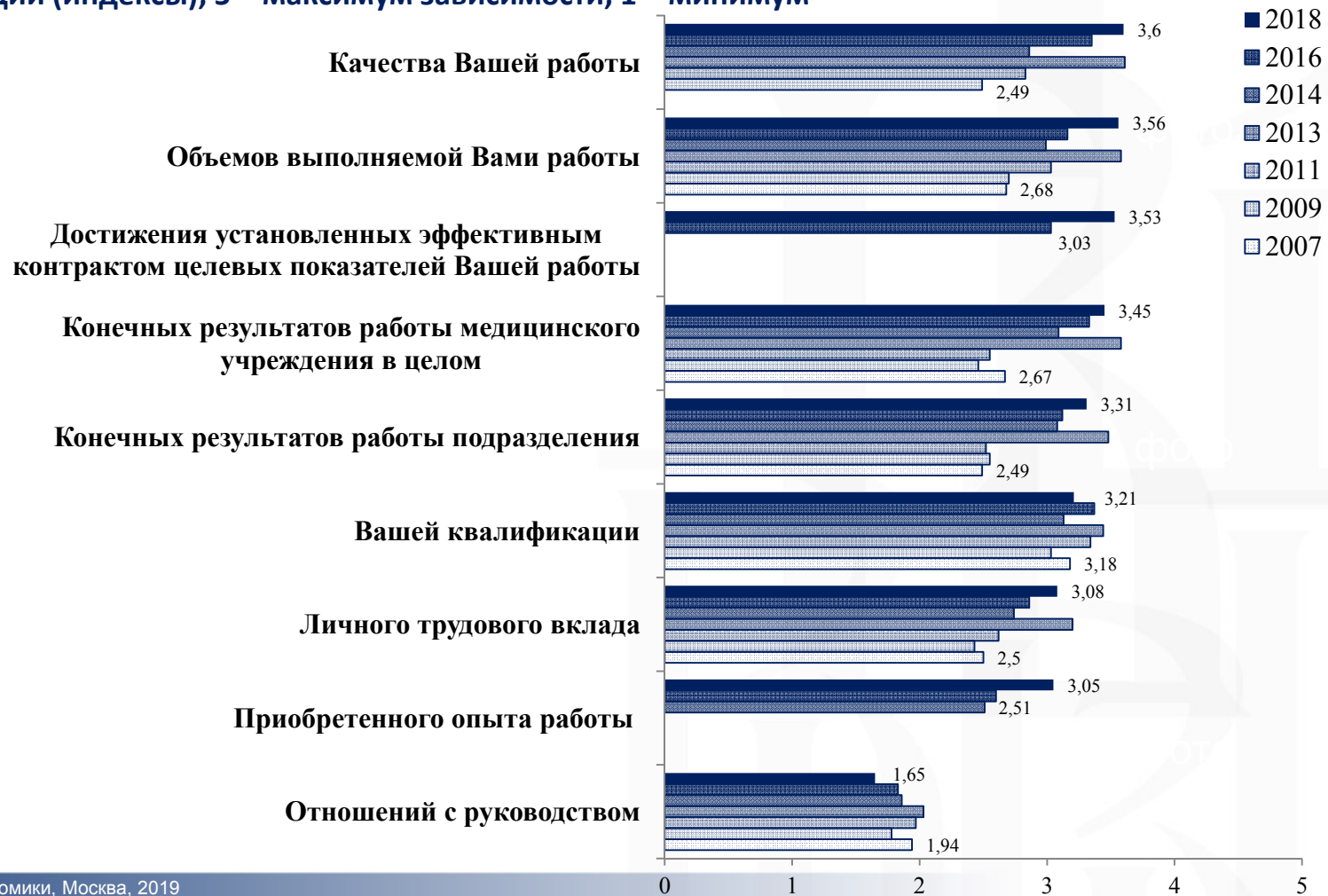
сентябрь 2018 г.

Регионы/категории	Статистики			
	Среднее (тыс.руб.)	Медиана (тыс.руб.)	Коэф.вариации (%)	Децильные коэф.
Москва				
Городская больница (406)	94,7	90	34	2,3
Поликлиника (182)	107,4	102,0	27	2,1
Воронежская обл.				
Областная больница (132)	46,0	45	26	1,7
Городская больница (103)	36,7	40	38	2,8
Поликлиника (307)	31,7	30	26	1,7
Районная больница (83)	33,4	34	31	2,8
Вологодская обл.				
Областная больница (194)	41,3	38,5	43	3,2
Городская больница (138)	42,1	40	33	2,5
Поликлиника (319)	42,1	40	25	2,0
Районная больница (99)	40,0	35	43	3,3



Факторы, определяющие размер заработной платы

- **Динамика оценок врачами зависимости размера заработной платы от различных факторов трудовой ситуации (индексы), 5 – максимум зависимости, 1 – минимум**

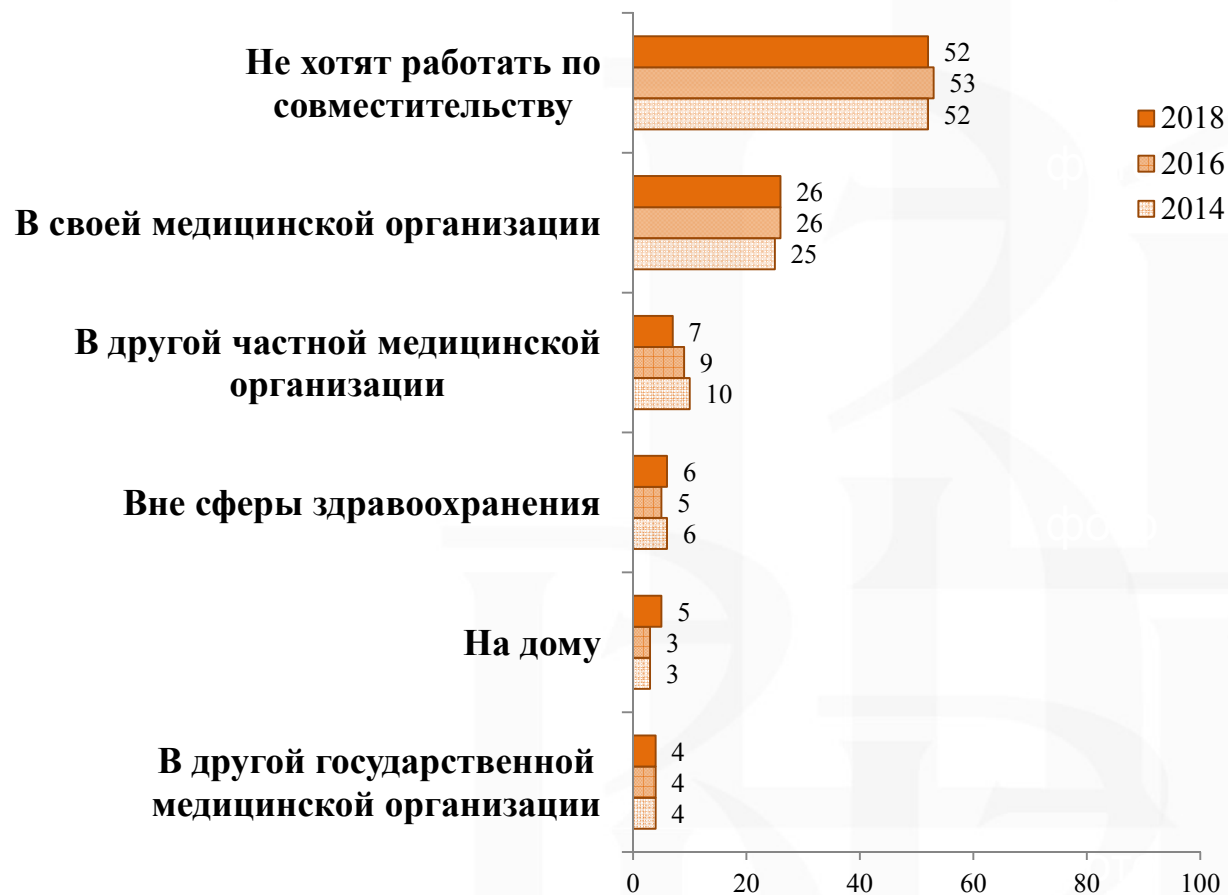




НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Ориентация медицинских работников на вторичную занятость

% от общего числа опрошенных медицинских работников



Ориентация медицинских работников на вторичную занятость практически не изменилась



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Вторичная занятость медицинских работников

% от общего числа опрошенных медицинских работников



Вторичная занятость медицинских работников уменьшилась



Фактическая продолжительность рабочего времени врачей

часов в неделю

Годы опроса	В среднем, час.	Группы по продолжительности рабочего времени		
		До 35 часов	36–41 часов	42 часа и более
2009	51,9	9	33	58
2013	46,8	8	33	59
2014	47,8	9	30	61
2016	45,9	9	38	53
2018	47,0	6	41	53

Различия в продолжительности рабочего времени в разные годы наблюдений по средним значениям не являются существенными



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Субъективные оценки загруженности рабочего дня на основной работе

в % от общего числа опрошенных медицинских работников





НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Оценки изменений в соотношении объема работы и размера зарплаты

в % от общего числа опрошенных медицинских работников





НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Изменения в мотивационной структуре врачей

- Иерархия мотивов, определяющих работу врачей к трудовой деятельности в динамике 2007–2018 гг. (по оценкам врачей; указываются ранги значимости на основе модальных ответов врачей; 1 соответствует

Определяющие мотивы:	Годы опроса					
	2007	2009	2011	2014	2016	2018
возможность заработать деньги на жизнь	1	1	3	3	2	2
профессиональный интерес	2	2	1	1	1	1
сострадание и помощь больному	3	3	2	2	3	4
возможность при необходимости помочь близким, друзьям, себе в сохранении здоровья	4	4	4	4	4	5
гарантия занятости	5	5	6	5	5	3
профессиональный рост	6	6	5	6	6	6
невозможность устроиться в регионе на другую оплачиваемую работу по медицинской специальности	9	7	9	8	7	9
уважение, поддержка семьи и близких друзей	7	8	7	7	8	8
возможность сделать карьеру	8	9	10	9	9	7
возможность завоевать уважение коллег	10	10	8	10	11	11
расширение возможностей для общения с людьми	11	11	11	11	10	10
количество ответивших	621	791	2399	945	772	1097



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

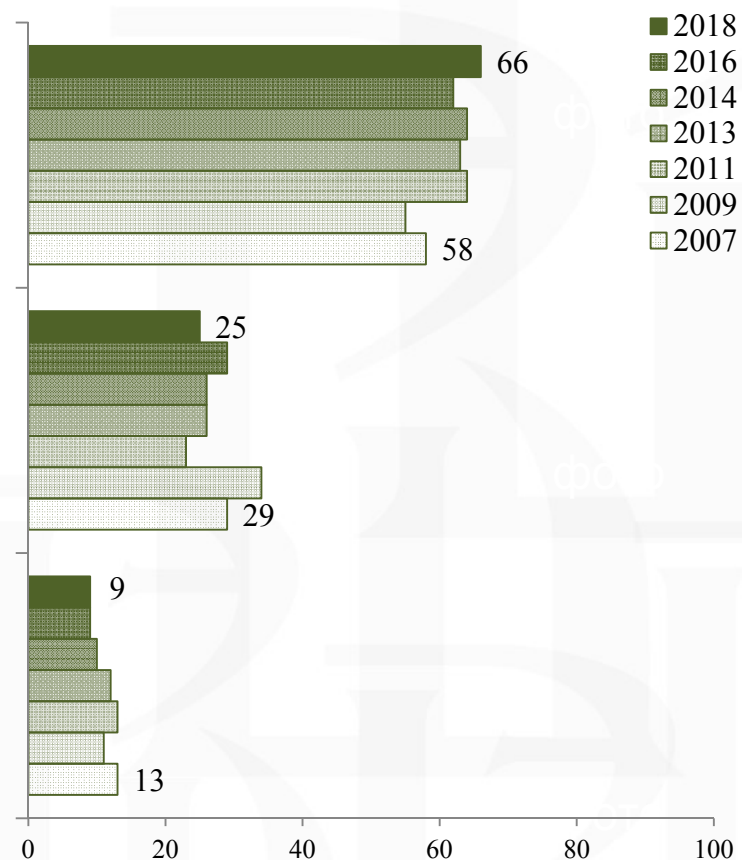
Готовность работать больше и лучше при условии увязки оплаты труда с личным трудовым вкладом

в % от общего числа опрошенных медицинских работников

**Нет, т.к. и сейчас работают на
высоком уровне качества и
результативности**

**Да, могли бы работать несколько
лучше, чем сейчас**

**Да, могли бы работать гораздо лучше,
чем сейчас**

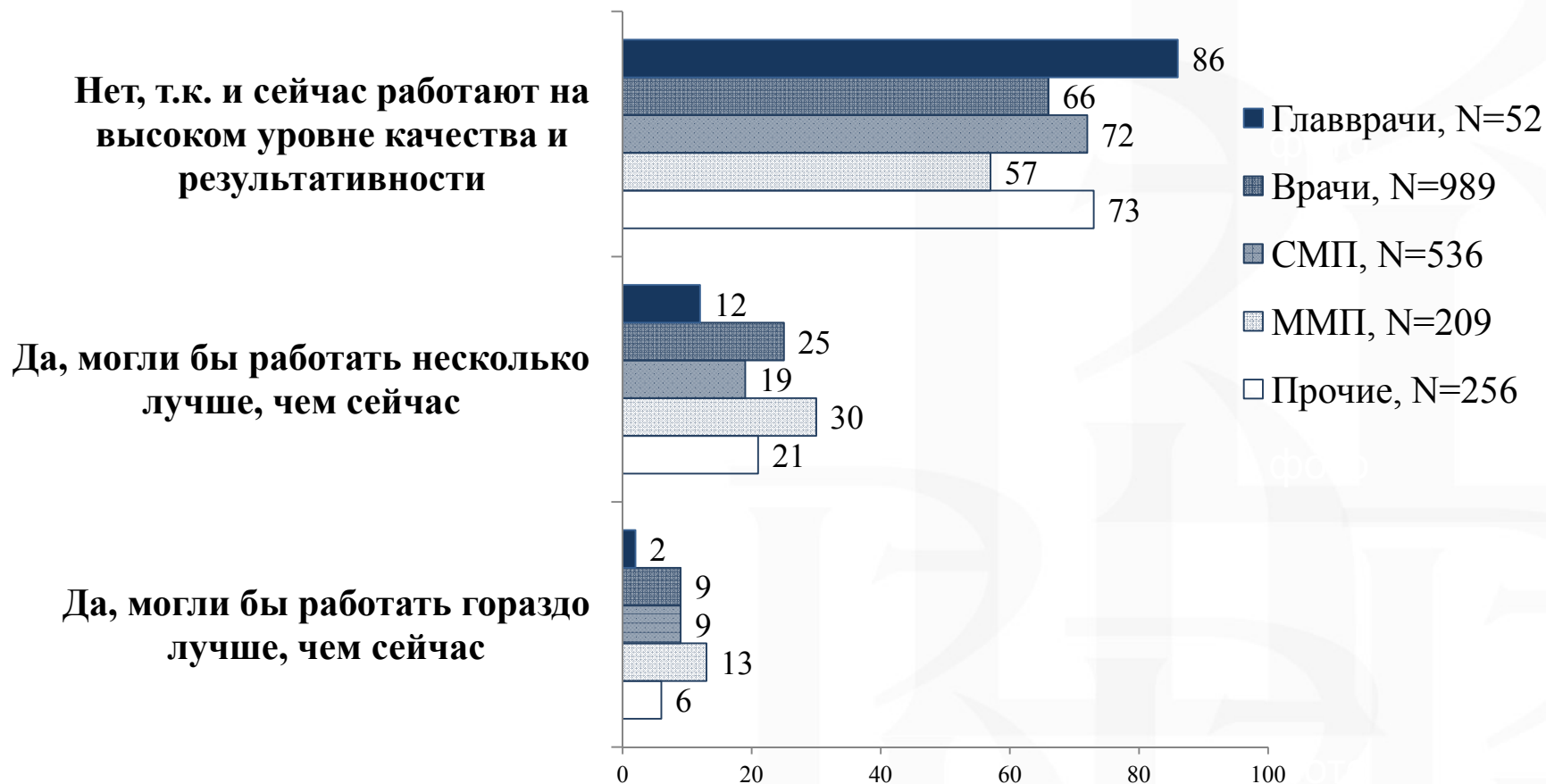




НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Готовность работать больше лучше при условии увязки оплаты труда с личным трудовым вкладом в зависимости от категории медицинского персонала

% от числа ответивших, данные 2018 г.

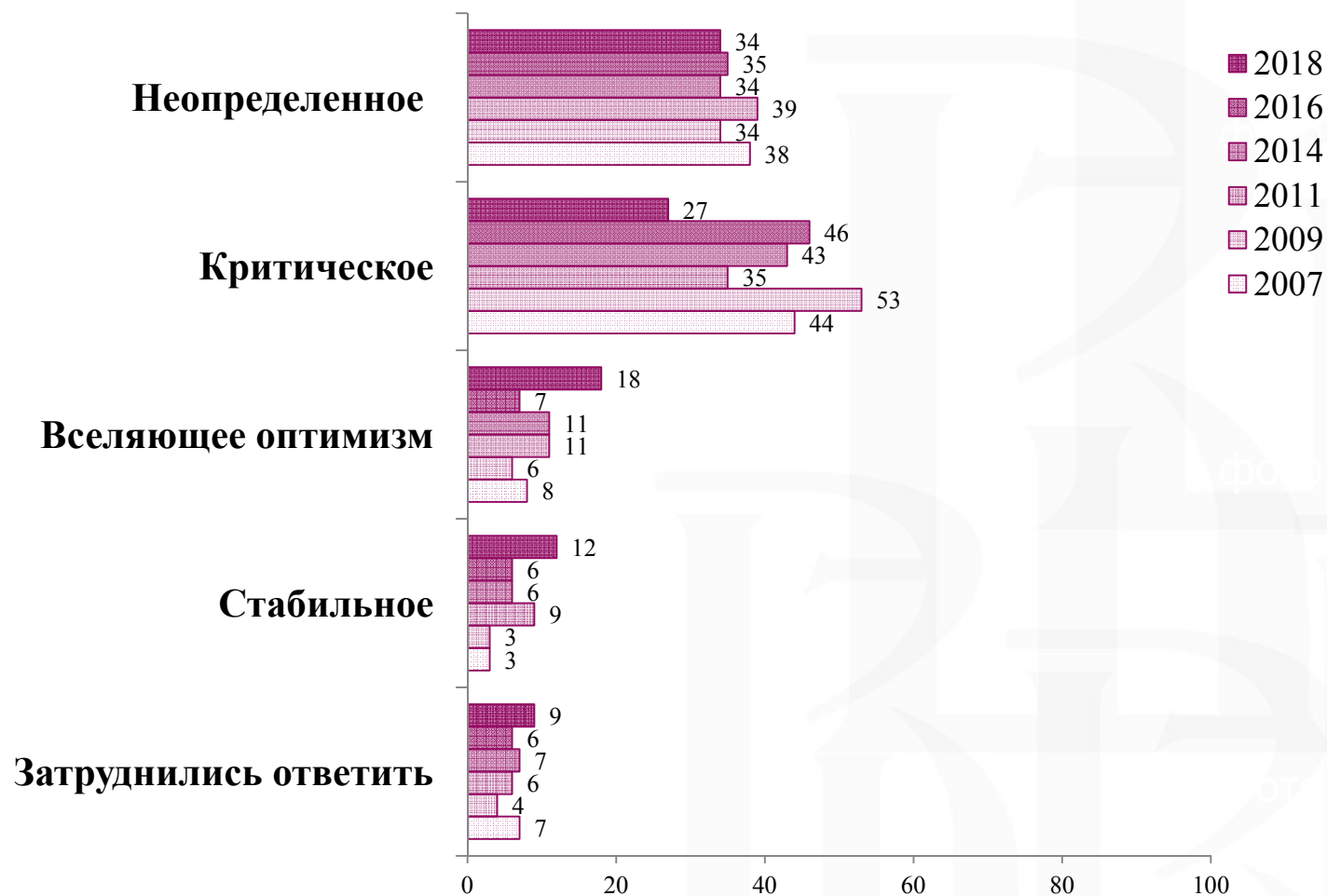




НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Оценки врачами положения дел в сфере здравоохранения

В % от числа ответивших

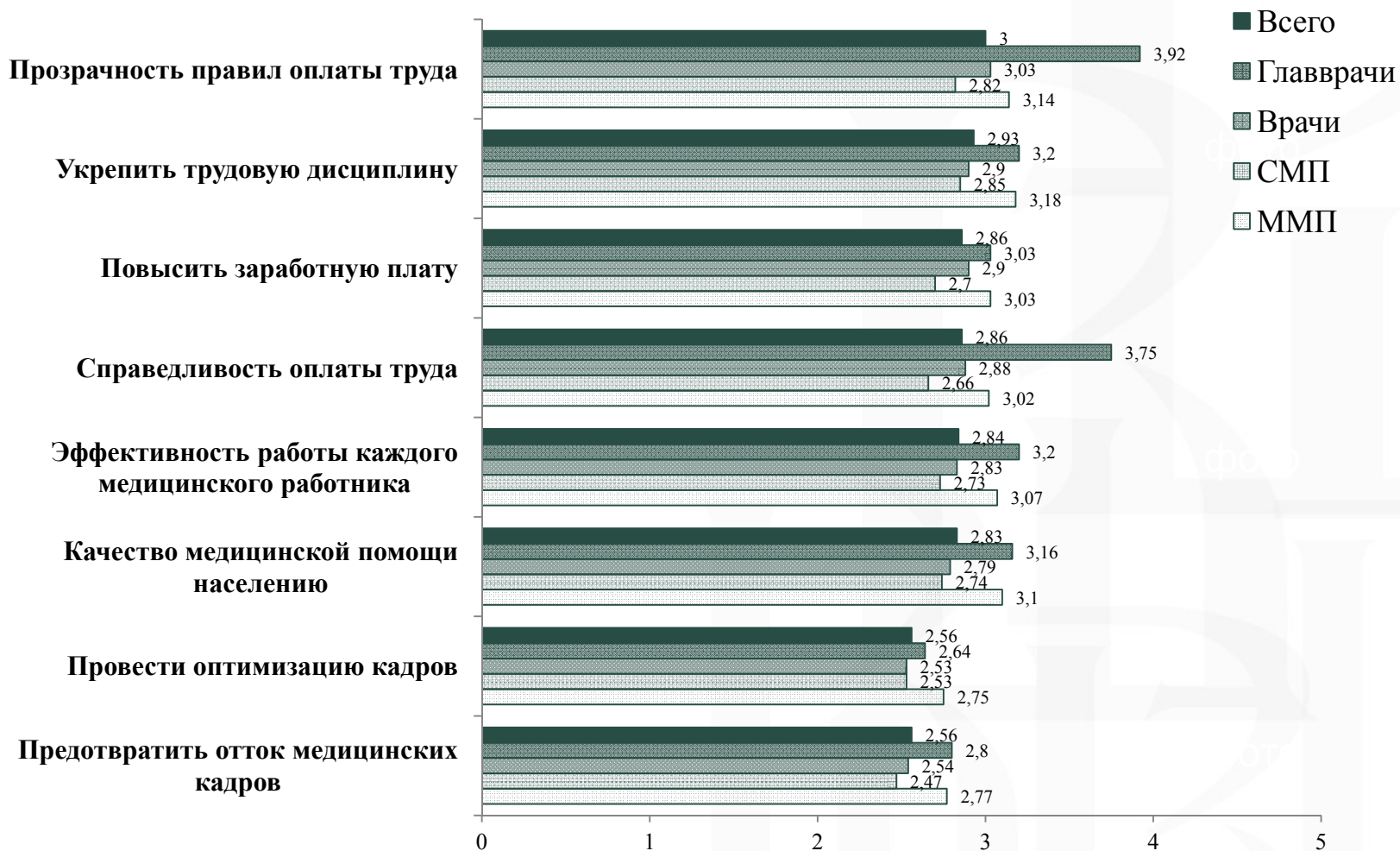




НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Оценки медиками результативности введения эффективного контракта

индексы, минимум – 1, максимум – 5, 2018 г.





Ожидания и результаты

- **Соотношение ожиданий и результатов внедрения эффективного контракта в оценках медицинских работников (% ответов -полностью согласны)**

В результате внедрения эффективного контракта	2016	2018	Разница в ответах
	удастся	удалось	
Повысить качество медицинской помощи населению	36	14	22
Повысить эффективность работы каждого медицинского работника	44	14	30
Укрепить трудовую дисциплину в медицинской организации	45	19	26
Повысить прозрачность правил оплаты труда медицинским работникам	47	23	24
Повысить справедливость оплаты труда медицинским работникам	49	18	31
Предотвратить отток медицинских кадров в другие медицинские организации	43	13	30
Провести оптимизацию кадров медицинской организации	29	11	18
Повысить заработную плату медицинским работникам	52	17	35

- ❖ **Внедрение эффективного контракта затронуло лишь часть медиков:** заключение эффективного контракта замечено половиной респондентов.
- ❖ **Достижение в 2018 г. целевых показателей размеров зарплаты:** по данным опроса, средние размеры заработной платы меньше данных Росстата о зарплате медиков в обследованных регионах.
- ❖ **Внедрение эффективного контракта не привело к увеличению фактического рабочего времени медиков.** Однако большинство участников опроса отмечают увеличение объемов работы.
- ❖ **Вторичная занятость медицинских работников уменьшилась.**
- ❖ **Эффективный контракт изменил роль факторов, определяющих размер зарплаты медиков:**
 - роль квалификации стала меньше, чем роль объема выполняемой работы и оценочных показателей;
 - роль отношений с руководством в формировании размера зарплаты уменьшилась.

- ❖ **Влияние эффективного контракта на мотивацию к труду:**
 - ведущая роль 1) профессионального интереса и 2) денег в иерархии мотивов к труду не изменилась;
 - на третье по значимости место вышел мотив гарантии занятости.
- ❖ **В оценке результатов внедрения эффективного контракта медики на первые места ставят результаты инструментального характера:**
 - прозрачные правила оплаты труда (врачи);
 - укрепление трудовой дисциплины (СМП и ММП).
- ❖ **Внедрение эффективного контракта оказывает позитивное влияние на оценки медиками положения в сфере здравоохранения.**
- ❖ **Медики отмечают позитивные результаты внедрения эффективного контракта, но ожидания были выше.**