

**Степень удовлетворенности  
медицинских работников заработной платой<sup>1</sup>**

По данным общероссийского социологического исследования, проведенного в 2016 -2017 годах специалистами Академии труда и социальных отношений, **доля медицинских работников, включающая врачей, медсестер и санитарок, которые были удовлетворены размером своей заработной платы следующая:**

◆ **доля медицинских работников, полностью удовлетворённых своей зарплатой по основному месту работы, не превышает 3 %;**

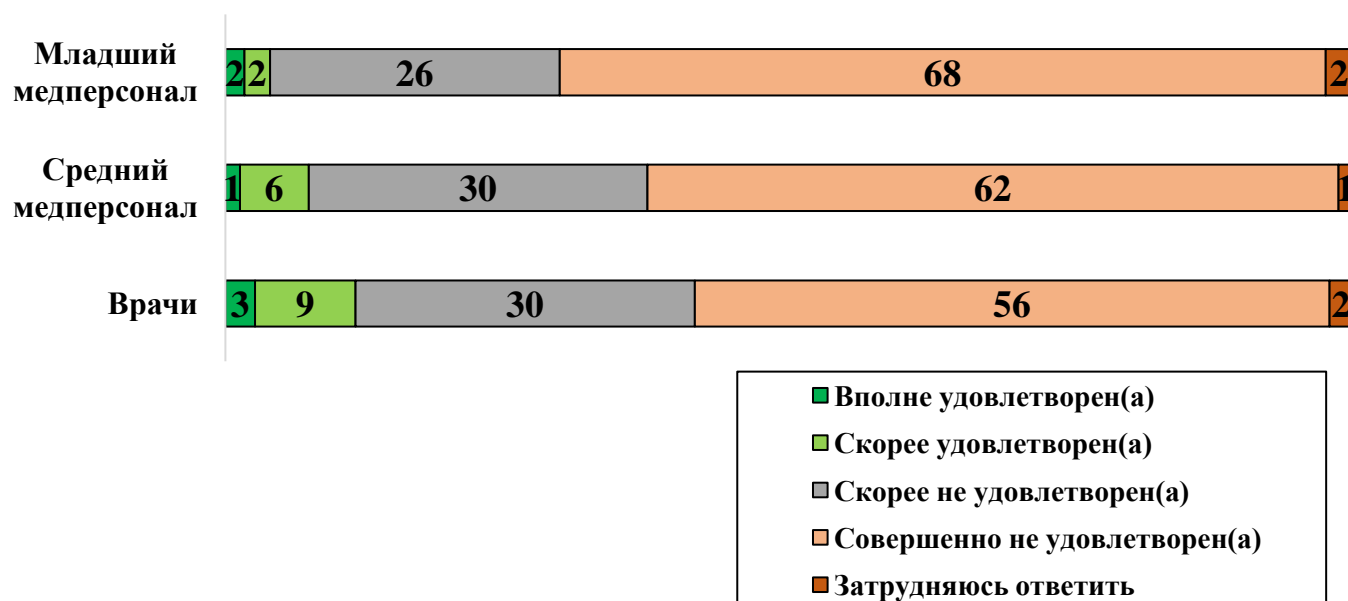
◆ **доля врачей, полностью либо частично удовлетворенных своей заработной платой не превышает 12 %;**

◆ **общий уровень негативных оценок заработной платы среди участников исследования составил от 86 – 94 % (включает врачей, средний и младший медицинский персонал);**

◆ **совершенно не удовлетворены зарплатой более половины из всех опрошенных работников здравоохранения (Рисунок 1).**

*Рисунок 1*

*Удовлетворённость медицинских работников уровнем оплаты труда по основному месту работы, %*



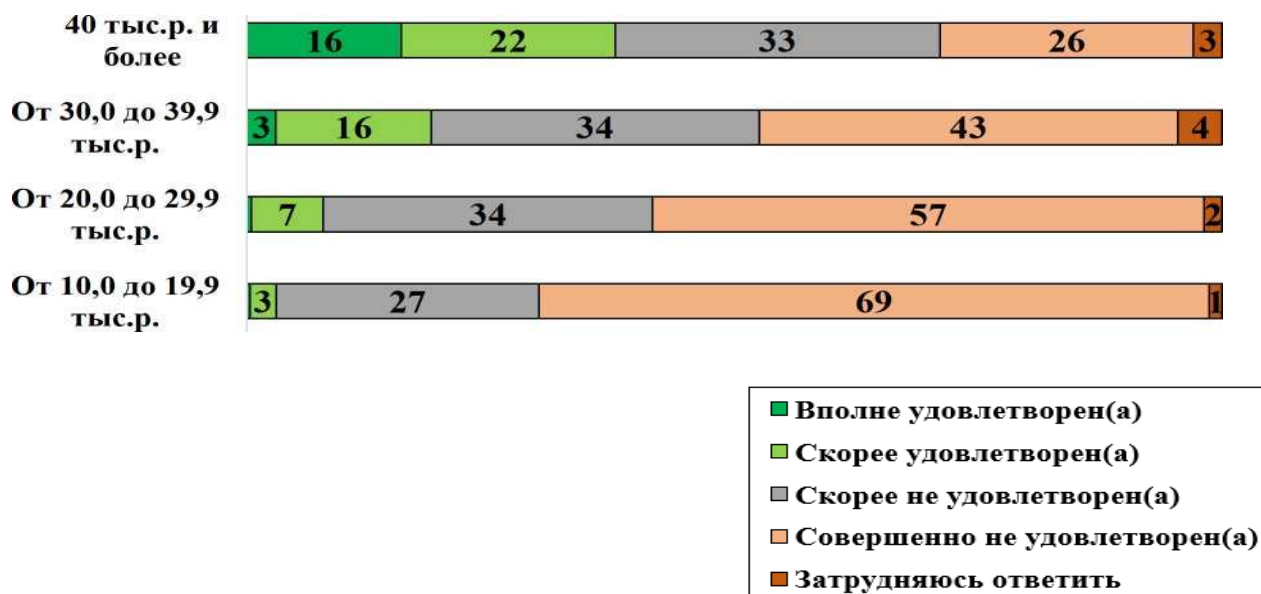
<sup>1</sup> Отчет эксперта А.Л. Сафонова «Анализ выполнения положений указов Президента Российской Федерации 2012 года в части увеличения средней заработной платы отдельных категорий работников отраслей бюджетной сферы».

Результаты социологического исследования показывают, что **больше половины** из числа медицинских работников (врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал), которые **получают заработную плату в размере от 10 тысяч рублей до 40 тысяч рублей, совершенно не удовлетворены** уровнем заработной платы по основному месту работы.

Только с уровня заработной платы выше 40 тысяч рублей в месяц негативные оценки начинают изменяться. Среди медицинских работников, **получающих заработную плату в размере более 40 тысяч рублей в месяц, число совершенно неудовлетворенных** размером заработной платы составляет всего **26 %**. Среди этой категории 16 % и 22 % вполне удовлетворены и скорее удовлетворены, соответственно (см. Рисунок 2).

Рисунок 2

*Удовлетворённость медицинских работников уровнем оплаты труда по основному месту работы в разрезе по уровню оплаты труда, %*



Эти выводы подтверждаются и данными опроса, которые проводил НИУ «Высшая школа экономики»<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> «Как показали данные анкетного опроса медицинских работников, проведенного НИУ ВШЭ и Левада-Центром в октябре – ноябре 2014 г., почти две трети опрошенных (61%) сообщили, что «объем работы заметно вырос, а размер зарплаты увеличился незначительно». См.: Доклад Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» Авторы: С.В. Шишкин, И.М. Шейман, А.А. Абдин, С.Г. Боярский, С.В. Сажина Москва, 2016, <https://www.hse.ru/data/2016/06/21/1116116168/%D0%97%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BE%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.pdf>.

Одной из причин высокой доли неудовлетворенности системой оплаты труда среди медицинских работников является **низкий уровень постоянной части заработной платы**. По данным опроса и результатам мониторинга складывается следующая картина.

В среднем по Российской Федерации **доля оклада** в структуре заработной платы медицинских работников<sup>3</sup> составляет:

- 42,2 % – у среднего медицинского персонала;
- 36,7 % – у младшего медицинского персонала;
- 36,6 % – у врачей.

**Доля стимулирующих выплат** в структуре заработной платы медицинских работников составляет:

- 48,8 % – у врачей;
- 43,9 % – у младшего медицинского персонала;
- 41,2 % – у среднего медицинского персонала.

**Доля компенсационных выплат** в структуре заработной платы медицинских работников составляет:

- 19,4 % – у младшего медицинского персонала;
- 16,6 % – у среднего медицинского персонала;
- 14,6 % – у врачей.

**В структуре выплат стимулирующего характера:**

- 24 % – выплаты, установленные по единым для субъектов Российской Федерации критериям;

- 59 % – выплаты, связанные с показателями оценки эффективности деятельности;

- 17 % – выплаты, по которым принимает решение руководитель учреждения.

---

<sup>3</sup> Включая медицинских работников, оказывающих первичную медико-санитарную помощь; медицинских работников, оказывающих скорую медицинскую помощь; медицинских работников центральных районных больниц (районных больниц).

Несмотря на то, что основные медицинские услуги оказывают врачи и средний медицинский персонал, в сложившейся системе оплаты труда именно у младшего медицинского персонала в структуре оплаты 65 % составляют надбавки за достигнутые результаты. Это означает, что **самой незащищенной категорией являются санитарки**. Стимулирующие выплаты зачастую маскируют **оплату за совмещение обслуживаемых зон**. Таким образом, руководители стараются сэкономить на фонде оплаты труда.

Опрос также показал, что руководители лечебных медицинских учреждений для выполнения показателей соответствия достигнутого уровня оплаты труда **сокращали персонал и увеличивали нагрузку, которая приходилась на одного работника**.

В среднем по Российской Федерации только 40 % медицинских работников (включая, врачей, средний и младший медицинский персонал) работали на одной ставке. По категориям медицинских работников эта ситуация выглядит следующим образом:

- 37 % врачей;
- 39 % младшего медицинского и фармацевтического персонала;
- 44 % среднего медицинского и фармацевтического персонала.

Однако в некоторых субъектах Российской Федерации численность совместителей была значительно выше. Например, число работников, работавших на более чем одной ставке составляло:

- 98 % врачей (из них 38 % заняты на ставке от 1,71 до 1,8), 93 % среднего медицинского персонала, 92 % младшего медицинского персонала (Псковская область);

- 92 % врачей (из них 33 % заняты на ставке от 1,51 до 1,6), 88 % среднего медицинского персонала, 97 % младшего медицинского персонала (Забайкальский край);

- 87 % врачей, 93 % среднего медицинского персонала, 92 % младшего медицинского персонала (Магаданская область);

- более 60 % всего медицинского персонала в Алтайском крае и Кировской области.

Таблица 1

## Причины неудовлетворённости медицинских работников системой оплаты труда в разрезе по регионам России, %

	<b>В ЦЕЛОМ ПО РФ</b>	<b>Волгоградская область</b>	<b>Вологодская область</b>	<b>Воронежская область</b>	<b>Санкт-Петербург</b>	<b>Карачаево-Черкесская Республика</b>	<b>Кемеровская область</b>	<b>Курганская область</b>	<b>Московская область</b>	<b>Оренбургская область</b>	<b>Приморский край</b>	<b>Республика Башкортостан</b>	<b>Ставропольский край</b>	<b>Томская область</b>	<b>Хабаровский край</b>	<b>Челябинская область</b>
<b>Размер заработной платы по основной должности</b>	<b>54,8</b>	56,1	55,8	54,0	51,8	51,3	64,0	65,7	51,7	55,2	42,4	58,0	55,0	62,3	63,7	51,7
<b>Несоответствие заработной платы трудовому вкладу</b>	<b>50,5</b>	47,1	58,5	48,4	53,5	55,3	47,0	45,4	50,9	57,3	32,1	46,0	56,9	53,4	50,2	55,6
<b>Отсутствие четко установленных правил стимулирующих выплат (премий)</b>	<b>45,4</b>	54,4	44,0	40,0	42,4	68,1	45,3	56,7	54,3	52,1	47,5	45,4	40,5	41,5	22,2	37,6
<b>Непрозрачность определения размеров оплаты труда</b>	<b>33,6</b>	22,8	32,5	34,7	26,7	49,1	42,8	24,5	34,7	25,3	37,1	31,7	46,5	41,1	34,5	37,8
<b>Размер премий</b>	<b>28,1</b>	32,5	33,9	28,2	26,2	12,4	27,0	19,7	29,8	26,3	15,8	30,7	30,0	25,4	32,3	32,7
<b>Зависимость размера заработка от отношений с руководством</b>	<b>21,9</b>	19,5	17,4	18,6	23,0	6,2	22,9	21,1	19,3	23,2	28,5	24,0	23,7	28,4	15,5	23,3
<b>Отсутствие возможностей для дополнительного заработка</b>	<b>11,6</b>	10,0	16,4	8,6	11,8	12,8	6,1	8,7	13,8	18,0	9,8	12,9	10,1	16,1	5,4	12,5

<b>Недостаточная дифференциация в оплате труда работников учреждения</b>	<i>11,4</i>	11,8	13,2	11,2	11,0	6,6	16,7	14,8	10,3	10,5	10,3	12,7	5,0	3,8	11,9	16,1
<b>Чрезмерная дифференциация в оплате труда работников учреждения</b>	8,8	10,6	7,1	9,8	9,7	6,2	10,0	5,5	7,5	4,7	3,6	3,1	10,4	14,0	11,9	15,5
<b>Всё устраивает</b>	<i>2,1</i>	1,5	0,7	1,1	5,5	0,0	1,3	0,0	1,9	2,1	3,6	0,0	2,5	0,0	1,8	0,0