

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2022.38.43.013

## Моделирование систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения

**Дозорцев Олег Евгеньевич**

Заместитель начальника отдела,  
Всероссийский научно-исследовательский институт труда  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,  
105043, Российская Федерация, Москва, ул.4-ая Парковая, 29;  
e-mail: dozortsevoe@mail.ru

**Сафонов Александр Саярович**

Аналитик,  
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,  
125167, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 49;  
e-mail: safonov12345@yandex.ru

**Данилина Марина Викторовна**

Кандидат экономических наук,  
доцент,  
Всероссийский научно-исследовательский институт труда  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,  
105064, Российская Федерация, Москва, ул. Земляной Вал, 34;  
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,  
125167, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 49;  
e-mail: marinadanilina@yandex.ru

### Аннотация

Статья посвящена анализу апробации отраслевой системы оплаты труда медицинских работников государственных учреждений здравоохранения субъектов Российской Федерации. Авторами представлен алгоритм проведенных работ. На основе полученных данных был проведен анализ реализуемости системы с разработанными параметрами с точки зрения влияния изменений на уровень и структуру заработных плат, а также на общие объемы расходов на оплату труда. Выявлено, что заработная плата ММП в среднем растет относительно факта; заработная плата работников категории СМП в расчете на один трудовой договор в среднем значительно растет (отражая справедливую дифференциацию между СМП и ММП) и в большинстве пилотных субъектов РФ превышает размер среднемесячной номинальной заработной платы; заработная плата врачей по модели растет во всех субъектах, в Омской, Тамбовской и Курганской областях – особенно высокими темпами. Структура заработной платы значительно изменяется. Окладная часть

заработной платы показывает рост, доля компенсационных выплат изменилась (сократилась) незначительно, а доля стимулирующих выплат снижается.

#### Для цитирования в научных исследованиях

Дозорцев О.Е., Сафонов А.С., Данилина М.В. Моделирование систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 7А. С. 114-122. DOI: 10.34670/AR.2022.38.43.013

#### Ключевые слова

Оплата труда, система оплаты труда, оклад, работник, организация, моделирование, совершенствование, медицинский работник, Россия, МРОТ.

## Введение

В июне 2021 г. Правительство Российской Федерации постановило реализовать в семи субъектах пилотный проект по апробации требований к системам оплаты труда медицинских работников. В рамках подготовки к реализации пилота экспертами Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации при содействии с федеральными органами исполнительной власти и подведомственными им научными организациями были проведены следующие работы: 1) сформирована рабочая группа, определены участники пилотного проекта – в указанных в Постановлении Правительства РФ № 847 семи субъектах Российской Федерации выбраны 442 учреждения (табл. 1); 2) собраны данные о фактической заработной плате работников за июнь 2020 г. – май 2021 г.; 3) проведен анализ региональных и локальных нормативных актов в области оплаты труда; подготовлены параметры системы оплаты труда для проведения расчетной апробации; разработаны и утверждены Методические рекомендации по установлению и применению групп должностей медицинских работников; 4) проведена расчетная апробация на основе административных данных о действующей системе оплаты труда участников пилотного проекта (3 наложения модели); проведен анализ по критериям «приемлемости» НСОТ; 5) проведены совещания с пилотными регионами, произведена корректировка параметров новой системы оплаты труда для дальнейшего их использования в рамках пилотного проекта; рассчитан объем дополнительного финансирования; 6) подготовлен проект постановления Правительства РФ о параметрах пилотного проекта.

**Таблица 1 - Количество учреждений, работников и трудовых договоров в пилотных субъектах Российской Федерации**

| Субъект Российской Федерации | Количество учреждений | Количество трудовых договоров (после отбраковки) |       |       |       | Численность (после отбраковки) |       |       |       |
|------------------------------|-----------------------|--|-------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------|-------|
|                              |                       | ММП  | СМП   | Врачи | Всего | ММП                            | СМП   | Врачи | Всего |
| Белгородская область         | 58                    | 3547   | 21851 | 9410  | 34808 | 2882                           | 17561 | 7457  | 27900 |
| Курганская область           | 56                    | 1779   | 4501  | 2559  | 8839  | 1750                           | 9430  | 3472  | 14652 |
| Омская область               | 108                   | 2550   | 13073 | 4974  | 20597 | 3367                           | 22381 | 11414 | 37162 |
| Оренбургская область         | 96                    | 4606   | 30594 | 16184 | 51384 | 4573                           | 22970 | 10999 | 38542 |

| Субъект Российской Федерации | Количество учреждений | Количество трудовых договоров (после отбраковки) |               |              |               | Численность (после отбраковки) |               |              |               |
|------------------------------|-----------------------|--|---------------|--------------|---------------|--------------------------------|---------------|--------------|---------------|
|                              |                       | ММП  | СМП           | Врачи        | Всего         | ММП                            | СМП           | Врачи        | Всего         |
| Республики Саха (Якутия)     | 61                    | 6132   | 30465         | 15060        | 51657         | 6686                           | 16631         | 9232         | 32549         |
| Тамбовская область           | 49                    | 9730   | 25907         | 13625        | 49262         | 1022                           | 9833          | 4721         | 15576         |
| г. Севастополь               | 14                    | 1196   | 12435         | 6101         | 19732         | 1500                           | 3865          | 2188         | 7553          |
| <b>Итого:</b>                | <b>442</b>            | <b>29540</b>                                     | <b>138826</b> | <b>67913</b> | <b>236279</b> | <b>21780</b>                   | <b>102671</b> | <b>49483</b> | <b>173934</b> |

Источник: составлено авторами.

### Основная часть

Расчетная апробация отраслевой системы оплаты труда медицинских работников государственных учреждений здравоохранения субъектов Российской Федерации проводилась в период с 1 августа по 31 сентября 2021 г. Данные предоставлялись учреждениями по каждому работнику (каждому ТД) за каждый месяц периода (июнь 2020 г. – май 2021 г.) в формате электронных таблиц и содержали сведения о начислениях различных выплат, формирующих заработную плату и фонд оплаты труда, а также сведения об отработанном времени, занятой ставке, условиях занятости и квалификационных характеристиках работников.

На основе этих данных был проведен анализ реализуемости системы с разработанными параметрами с точки зрения влияния изменений на уровень и структуру заработных плат, а также на общие объемы расходов на оплату труда. Как показал анализ, по всем категориям во всех пилотных субъектах Российской Федерации заработная плата в расчете на трудовой договор по модели НСОТ растет относительно действующей системы. Также в большинстве случаев средняя заработная плата на трудовой договор ниже целевого значения и средней заработной платы по категориям (по данным Росстата), что означает, что часто медицинские работники работают по нескольким трудовым договорам и на нескольких ставках. Следует отметить, что методика расчёта заработной платы ВНИИ труда отличается от методики, применяемой Росстатом, в связи с чем оценка недостижения целевых значений применима только в рамках проведённого исследования.

В рамках расчетной апробации с целью анализа применения параметров системы на совещании рабочей группы была определена необходимость оценивать изменения размеров и структуры заработной платы в расчете на трудовой договор (так как условия работы, оплаты труда прописываются именно в трудовом договоре). По итогам моделирования новой системы оплаты труда относительно размеров заработных плат можно сделать следующие выводы.

#### 1. Заработная плата ММП в среднем растет относительно факта.

По всем пилотным субъектам Российской Федерации прирост средней заработной платы ниже приростов окладов и условно-постоянной части, это обусловлено изменением структуры заработной платы в пользу роста доли окладов и, в некоторых случаях, доли строго регламентированных доплат и надбавок.

По условно-постоянной части небольшая доля работников по модели будет получать меньше, чем по действующим условиям. При попытке адресно оценить тех, кто «проседает», были проанализированы конкретные записи в базе данных, и сделан следующий вывод: системности в понижении размеров различных доплат и надбавок отмечено не было, в

большинстве случаев работники, просевшие по условно-постоянной части, получают в текущей системе крайне высокие доплаты и надбавки, не соотносящиеся с региональными положениями об оплате труда.

Иначе говоря, обратить внимание на снижение размеров условно-постоянной части имеет смысл только в регионах с достаточно высокими цифрами – г. Севастополь и Тамбовская область (по ММП), в остальных случаях это ошибки выборки и уникальные случаи (не системные). В данных субъектах РФ оклады по НСОТ в некоторых случаях ниже, чем по текущей системе у ММП. При этом трудовых договоров, по которым модельная заработная плата в целом получилась ниже фактической, значительно выше, чем по условно-постоянной части или по окладам. Это связано со снижением доли и абсолютных размеров премий и иных стимулирующих выплат за «качество и результат труда». Для нивелирования подобного негативного эффекта был предложен механизм перераспределения ФОТ.

Также существует достаточно большое количество трудовых договоров, прирост окладов, условно-постоянной части и зарплат по которым значительно превышает 150%. Это еще раз подтверждает тезис о высокой дифференциации заработных плат внутри категории и несистемности в действующей системе оплаты труда: очень большое количество работников ММП получают низкую заработную плату.

2. Заработная плата работников категории СМП в расчете на один трудовой договор в среднем значительно растет (отражая справедливую дифференциацию между СМП и ММП) и в большинстве пилотных субъектов РФ превышает размер среднемесячной номинальной заработной платы.

Такой рост заработной платы может повлиять на нагрузку СМП, а именно при новой ОСОТ, работая в пределах одной ставки (нормальная нагрузка и продолжительность рабочего времени), работник сможет получать выше средней заработной платы по субъекту РФ, а при сохранении текущей нагрузки (в среднем по СМП в России – 1,32<sup>1</sup>), заработная плата будет значительно выше средней заработной платы.

Как показал анализ, заработные платы СМП растут значительно более высокими темпами, нежели заработные платы ММП, это связано с заложенным в системе принципом справедливой дифференциации заработных плат по сложности труда. Также существует незначительная несистемная группа трудовых договоров, по которым средняя заработная плата по модели получилась ниже, чем по фактическим данным, но одновременно с этим присутствует большое количество трудовых договоров, по которым прирост заработных плат составил более 150%.

3. Заработная плата врачей по модели растет во всех субъектах, в Омской, Тамбовской и Курганской областях – особенно высокими темпами.

Это можно объяснить тем, что текущая фактическая заработная плата врачей в этих регионах находится на относительно низком уровне, по сравнению с заработной платой в других регионах. ОСОТ формирует справедливую дифференциацию заработных плат врачей по субъектам РФ: основанный на медиане коэффициент экономической дифференциации «подтягивает» регионы с наименьшими значениями показателей.

При рассмотрении элементов заработной платы (окладов, УПЧ и заработной платы в целом) прослеживаются особенности влияния модельных параметров на структуру заработной платы: при росте заработной платы в среднем на 25-35% условно-постоянная часть растет на 45-65% в среднем, а оклады – на 60-80%. Данное изменение отражает положительную тенденцию, а

---

<sup>1</sup> Анализ заработных плат работников бюджетной сферы за 2020 г. на административных данных (подготовлен ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России)/

именно снижение доли стимулирующих выплат, тем самым демонстрируя повышение прозрачности системы оплаты труда. Значительный рост должностных окладов обеспечит выполнение их сущностной функции в новой системе оплаты труда – достойная оплата за выполнение трудовых функций по должности, содержащих определенный уровень сложности и требующих определенной квалификации.

Как показал проведенный анализ, помимо абсолютного роста значений окладов, приведенных к фактическим ставкам и отработанному времени по трудовым договорам, наблюдается также повышение дифференциации между уровнями окладов различных групп среднего медицинского персонала. Если по текущей системе соотношение окладов работников 8 группы (например, старшая медицинская сестра) и работников 3 группы (например, медицинский регистратор) составляло всего 1,2 раза, то по новой системе оклады работников 8 группы выше в 1,4 раза. Аналогичный результат, по результатам применения новой системы оплаты труда, получился и по категории «врачи».

Дифференцированный рост окладов по группам должностей позволяет справедливо отразить разницу в сложности труда должностей различных групп. Новая система позволит более уверенно чувствовать себя работникам, достигшим высокого уровня: их заработная плата будет значительно стабильнее из-за роста доли оклада в структуре заработной плате.

### Заключение

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод, что структура заработной платы значительно изменяется. Окладная часть заработной платы показывает рост, доля компенсационных выплат изменилась (сократилась) незначительно, а доля стимулирующих выплат снижается. Такое изменение структуры заработной платы нивелирует возможность несправедливого перераспределения денежных средств внутри организаций здравоохранения, однако снижает возможности «управленческого рычага» руководителя: источники для поощрения наиболее выдающихся сотрудников резко сократились, что позволяет исключить субъективизм в оценке руководителей. Тем не менее общий средний рост заработных плат призван компенсировать данное снижение.

Результаты анализа выявляют подход разработчиков новой системы оплаты труда системы к важности дифференциации управляемости денежными средствами по разным категориям: наибольшие возможности для поощрения предусмотрены для категории врачи – 27%, тогда как у ММП и СМП – лишь 18-20%. Это сущностно отражает дифференциацию труда в части стимулирования результатов и качества труда в зависимости от категории работников.

Еще одним преимуществом параметров новой системы оплаты труда, выявленным и подтвержденным в ходе расчетной апробации, является снижение межрегиональной дифференциации заработных плат.

Согласно проведенному анализу, заработные платы в субъектах РФ (Курганская, Тамбовская области) с неблагоприятной экономической обстановкой растут более быстрыми темпами, нежели в остальных, коэффициент вариации снижается.

### Библиография

1. Дозорцев О.Е., Старокожева В.П. Оплата труда работников научной сферы // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 8. С. 865-880.
2. Кадыров Ф.Н., Чилилов А.М., Куфтова Ю.В. Основные контуры очередного реформирования отраслевой системы оплаты труда в здравоохранении // Менеджер здравоохранения. 2019. № 10. С. 61-71.
3. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных

- учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 33. Ст. 3852.
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: федер. закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 52 (часть 1). Ст. 6986.
  5. О государственной социальной поддержке в 2020-2021 годах медицинских и иных работников медицинских и иных организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь (участвующих в оказании, обеспечивающих оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), медицинских работников, контактирующих с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19), внесении изменений во Временные правила учета информации в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и признании утратившими силу отдельных актов Правительства Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации от 30 октября 2020 г. № 1762 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 45. Ст. 7115.
  6. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст. 2334.
  7. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2018. № 20. Ст. 2817.
  8. О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения: постановление Правительства Российской Федерации от 1 июня 2021 г. № 847 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 24 (часть 2). Ст. 4499.
  9. Об утверждении принципов модернизации первичного звена здравоохранения Российской Федерации и Правил проведения экспертизы проектов региональных программ модернизации первичного звена здравоохранения, осуществления мониторинга и контроля за реализацией региональных программ модернизации первичного звена здравоохранения: постановление Правительства Российской Федерации от 9 октября 2019 г. № 1304 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2019. № 41. Ст. 5731.
  10. Покшиванова О.П. Проблемы оплаты труда в России в современных условиях // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 7 (65). С. 167-169.
  11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.
  12. A guide to writing and updating job descriptions / Guild of Healthcare Pharmacy Members Only // Методика оценки сложности труда работников медучреждений Великобритании. URL: <https://docplayer.net/9341097-A-guide-to-writing-and-updating-job-descriptions.html>.
  13. NHS Job Evaluation Handbook / The comprehensive guide for organisations on job evaluation // Seventh edition, September 2018. URL: <https://www.nhsemployers.org/publications/nhs-job-evaluation-handbook>.
  14. Zhang D., Liao M., Wang P., Chiu H-C. Development and validation of an instrument in job evaluation factors of physicians in public hospitals in Beijing, China // PLoS ONE. No. 16(1). URL: [https://www.researchgate.net/publication/348229520\\_Development\\_and\\_validation\\_of\\_an\\_instrument\\_in\\_job\\_evaluation\\_factors\\_of\\_physicians\\_in\\_public\\_hospitals\\_in\\_Beijing\\_China](https://www.researchgate.net/publication/348229520_Development_and_validation_of_an_instrument_in_job_evaluation_factors_of_physicians_in_public_hospitals_in_Beijing_China).

## **Modelling of the wage systems in state and municipal institutions of healthcare**

**Oleg E. Dozortsev**

Deputy Head of Department, All-Russian Scientific Research Institute of Labor  
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation,  
105043, 29, 4-aya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: dozortsevoe@mail.ru

**Aleksandr S. Safonov**

Analytic,  
Financial University under the Government of the Russian Federation,  
125167, 49, Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: safonov12345@yandex.ru

**Marina V. Danilina**

PhD in Economics, Associate professor,  
All-Russian Scientific Research Institute of Labor of the Ministry  
of Labor and Social Protection of the Russian Federation,  
105064, 34, Zemlyanoi Val str., Moscow, Russian Federation;  
Financial University under the Government of the Russian Federation,  
125167, 49, Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: marinadanilina@yandex.ru

**Abstract**

The article is devoted to the analysis of the approbation of the sectoral system of remuneration of medical workers of state health care institutions of the constituent entities of the Russian Federation. The authors present the algorithm of the work carried out. On the basis of the data obtained, an analysis was made of the feasibility of the system with the developed parameters in terms of the impact of changes on the level and structure of wages, as well as on the total volume of labor costs. It was revealed that the salary of junior medical staff on average grows relative to the fact; the salary of nursing staff per one employment contract is growing significantly on average (reflecting a fair differentiation between nursing staff and junior medical staff) and in most pilot subjects of the Russian Federation exceeds the average monthly nominal wage. The salary of doctors according to the model is growing in all regions, in the Omsk, Tambov and Kurgan regions – especially at a high pace. The salary structure is changing significantly. The salary part of wages shows growth, the share of compensation payments has changed (decreased) slightly, and the share of incentive payments is decreasing.

**For citation**

Dozortsev O.E., Safonov A.S., Danilina M.V. (2022) Modelirovaniye sistem oplaty truda v gosudarstvennykh i munitsipal'nykh uchrezhdeniyakh zdravookhraneniya [Modelling of the wage systems in state and municipal institutions of healthcare]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (7A), pp. 114-122. DOI: 10.34670/AR.2022.38.43.013

**Keywords**

Remuneration, wage system, salary, employee, organization, modeling, improvement, medical worker, Russia, minimum wage.

**References**

1. A guide to writing and updating job descriptions / Guild of Healthcare Pharmacy Members Only. *Metodika otsenki slozhnosti truda rabotnikov meduchrezhdenii Velikobritanii* [Methodology for assessing the complexity of the work of

- workers in medical institutions in the UK]. Available at: <https://docplayer.net/9341097-A-guide-to-writing-and-updating-job-descriptions.html> [Accessed 12/05/2022].
2. Dozortsev O.E., Starokozheva V.P. (2021) Oplata truda rabotnikov nauchnoi sfery [Compensation of workers in the scientific sphere]. *Ekonomika truda* [Labor Economics], 8(8), pp. 865-880.
  3. Kadyrov F.N., Chililov A.M., Kuftova Yu.V. (2019) Osnovnye kontury ocherednogo reformirovaniya otraslevoi sistemy oplaty truda v zdravookhraneni [The main contours of the next reform of the sectoral system of remuneration in health care]. *Menedzher zdravookhraneniya* [Healthcare Manager], 10, pp. 61-71.
  4. *NHS Job Evaluation Handbook / The comprehensive guide for organisations on job evaluation* (2018). Available at: <https://www.nhsemployers.org/publications/nhs-job-evaluation-handbook> [Accessed 17/05/2022].
  5. O gosudarstvennoi so Collection of Legislation of the Russian Federation tsial'noi podderzhke v 2020-2021 godakh meditsinskikh i inykh rabotnikov meditsinskikh i inykh organizatsii (ikh strukturnykh podrazdelenii), okazyvayushchikh meditsinskuyu pomoshch' (uchastvuyushchikh v okazanii, obespechivayushchikh okazanie meditsinskoj pomoshchi) po diagnostike i lecheniyu novoi koronavirusnoi infektsii (COVID-19), meditsinskikh rabotnikov, kontaktiruyushchikh s patsientami s ustanovlennym diagnozom novoi koronavirusnoi infektsii (COVID-19), vnesenii izmenenii vo Vremennye pravila ucheta informatsii v tselyakh predotvrashcheniya rasprostraneniya novoi koronavirusnoi infektsii (COVID-19) i priznanii utrativshimi silu otdel'nykh aktov Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii: postanovlenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 30 oktyabrya 2020 g. № 1762 [On state social support in 2020-2021 of medical and other employees of medical and other organizations (their structural divisions) providing medical care (participating in the provision, providing medical care) for the diagnosis and treatment of a new coronavirus infection (COVID-19), medical workers in contact with patients diagnosed with a new coronavirus infection (COVID-19), amending the Interim Rules for recording information in order to prevent the spread of a new coronavirus infection (COVID-19) and invalidating certain acts of the Government of the Russian Federation: Decree of the Government of the Russian Federation No. 1762 of October 30, 2020] (2020). *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii. St. 7115* [Collection of Legislation of the Russian Federation. Art. 7115], 45.
  6. O meropriyatiyakh po realizatsii gosudarstvennoi sotsial'noi politiki: ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 7 maya 2012 g. № 597 [On measures to implement state social policy: Decree of the President of the Russian Federation No. 597 of May 7, 2012] (2012). *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii. St. 2334* [Collection of Legislation of the Russian Federation. Art. 2334], 19.
  7. O natsional'nykh tselyakh i strategicheskikh zadachakh razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2024 goda: ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 7 maya 2018 g. № 204 [On the national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period up to 2024: Decree of the President of the Russian Federation No. 204 of May 7, 2018] (2018). *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii. St. 2817* [Collection of Legislation of the Russian Federation. Art. 2817], 20.
  8. O realizatsii pilotnogo proekta v tselyakh utverzhdeniya trebovaniy k sistemam oplaty truda meditsinskikh rabotnikov gosudarstvennykh i munitsipal'nykh uchrezhdenii zdravookhraneniya: postanovlenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 1 iyunya 2021 g. № 847 [On the implementation of a pilot project in order to approve the requirements for remuneration systems for medical workers of state and municipal health care institutions: Decree of the Government of the Russian Federation No. 847 of June 1, 2021] (2021). *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii. St. 4499* [Collection of Legislation of the Russian Federation. Art. 4499], 24 (part 2).
  9. O vnesenii izmenenii v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii v svyazi s prinyatiem Federal'nogo zakona "O spetsial'noi otsenke uslovii truda: fed. zakon ot 28 dekabrya 2013 g. № 421-FZ" [On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation in Connection with the Adoption of the Federal Law "On the Special Assessment of Working Conditions": Federal Law No. 421-FZ of December 28, 2013] (2013). *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii. St. 6986* [Collection of Legislation of the Russian Federation. Art. 6986], 52 (part 1).
  10. O vvedenii novykh sistem oplaty truda rabotnikov federal'nykh byudzhetykh, avtonomnykh i kazennykh uchrezhdenii i federal'nykh gosudarstvennykh organov, a takzhe grazhdanskogo personala voinskikh chastei, uchrezhdenii i podrazdelenii federal'nykh organov ispolnitel'noi vlasti, v kotorykh zakonom predusmotrena voennaya i priravnennaya k nei sluzhba, oplata truda kotorykh osushchestvlyayetsya na osnove Edinoi tarifnoi setki po oplate truda rabotnikov federal'nykh gosudarstvennykh uchrezhdenii: postanovlenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 5 avgusta 2008 g. № 583 [On the introduction of new wage systems for employees of federal budgetary, autonomous and government institutions and federal state bodies, as well as civilian personnel of military units, institutions and subdivisions of federal executive bodies, in which the law provides for military and equivalent service, the remuneration of which is carried out on the basis of the Unified tariff scale for wages of employees of federal state institutions: Decree of the Government of the Russian Federation No. 583 of August 5, 2008] (2008). *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii. St. 3852* [Collection of Legislation of the Russian Federation. Art. 3852], 33.
  11. Ob utverzhdenii printsipov modernizatsii pervichnogo zvena zdravookhraneniya Rossiiskoi Federatsii i Pravil provedeniya ekspertizy projektov regional'nykh programm modernizatsii pervichnogo zvena zdravookhraneniya, osushchestvleniya monitoringa i kontrolya za realizatsiei regional'nykh programm modernizatsii pervichnogo zvena

- 
- zdravookhraneniya: postanovlenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 9 oktyabrya 2019 g. № 1304 [On approval of the principles of modernization of the primary health care of the Russian Federation and the Rules for the examination of projects of regional programs for the modernization of primary health care, monitoring and control over the implementation of regional programs for the modernization of primary health care: Decree of the Government of the Russian Federation No. 1304 of October 9, 2019] (2019). *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii. St. 5731* [Collection of Legislation of the Russian Federation. Art. 5731], 41.
12. Pokshivanova O.P. Problemy oplaty truda v Rossii v sovremennykh usloviyakh [Problems of wages in Russia in modern conditions] (2020). *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika* [Economics and business: theory and practice], 7 (65), pp. 167-169.
  13. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30 dekabrya 2001 g. № 197-FZ [Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001] (2002). *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii. St. 3* [Collection of Legislation of the Russian Federation. Art. 3], 1 (part 1).
  14. Zhang D., Liao M., Wang P., Chiu H-C. Development and validation of an instrument in job evaluation factors of physicians in public hospitals in Beijing, China. *PLoS ONE*, 16(1). Available at: [https://www.researchgate.net/publication/348229520\\_Development\\_and\\_validation\\_of\\_an\\_instrument\\_in\\_job\\_evaluation\\_factors\\_of\\_physicians\\_in\\_public\\_hospitals\\_in\\_Beijing\\_China](https://www.researchgate.net/publication/348229520_Development_and_validation_of_an_instrument_in_job_evaluation_factors_of_physicians_in_public_hospitals_in_Beijing_China) [Accessed 12/05/2022].