



Nº 7 (49)

ISSN 2782-5353

МОНИТОРИН Г ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ





Nº 7 (49)

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта



Редакционная коллегия:

Я.И. Кузьминов (главный редактор), Л.М. Гохберг, Н.Б. Шугаль

Авторы:

В. Н. Рудаков, к. э. н., заместитель директора и старший научный сотрудник Института институциональных исследований НИУ ВШЭ, доцент факультета экономических наук НИУ ВШЭ

Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, струк-3-34 тура и составляющие эффективного контракта: информационный бюллетень / В. Н. Рудаков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2023. – 36 с. – (Мониторинг экономики образования, ISSN 2782-5353; № 7 (49)).

В информационном бюллетене оцениваются динамика, структура и дифференциация заработной платы российских преподавателей и ученых по статусу вузов и типам научных организаций, должностям, федеральным округам, возрастным группам, публикационной активности и ряду других параметров. Также рассматриваются составляющие стимулирующего контракта, распространенность различных видов надбавок, удовлетворенность профессорско-преподавательского состава доходом и системой стимулирующих выплат. В материале использованы результаты опроса российских ученых, впервые проведенного в рамках проекта «Мониторинг экономики образования».

УДК 316.74:378.014.54-051 ББК 60.56

Публикация подготовлена в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ на 2022 год.

Editorial Board:

Yaroslav Kuzminov (Editor-in-Chief), Leonid Gokhberg, and Nikolay Schugal

Author:

Victor Rudakov, Ph.D., Deputy Head and Senior Research Fellow, Center for Institutional Studies, HSE University, Assistant Professor, Faculty of Economic Sciences, HSE University

Salaries of Russian University Faculty and Researchers: Differentiation, Structure and Incentive Contacts: Information Bulletin / V. Rudakov; National Research University Higher School of Economics. – Moscow: HSE University, 2023. – (Monitoring of Education Markets and Organizations; No. 7 (49)).

Содержание

ИС	СПОЛЬЗУЕМЫЕ АББРЕВИАТУРЫ	. 4
BE	ВЕДЕНИЕ	. 5
1.	ДИНАМИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РОССИЙСКИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И УЧЕНЫХ	7
2.	ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ	. 10
	2.1. Дифференциация заработной платы	. 10
	2.2. Структура заработной платы	. 16
	2.3. Составляющие стимулирующего (эффективного) контракта	. 18
	2.4. Удовлетворенность доходом и системой стимулирующих выплат	. 21
3.	ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РОССИЙСКИХ УЧЕНЫХ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ С ВЫСОКОЙ ПУБЛИКАЦИОННОЙ АКТИВНОСТЬЮ	. 25
	3.1. Дифференциация заработной платы российских ученых и преподавателей с высокой публикационной активностью	. 25
	3.2. Структура заработной платы и составляющие стимулирующего контракта	
	российских ученых	. 31
34	АКЛЮЧЕНИЕ	. 33
\cap		7.5

Используемые аббревиатуры

- ВАК Высшая аттестационная комиссия
 - КБ конструкторское бюро
- МГУ Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова
- МЭО Мониторинг экономики образования
- НИИ научно-исследовательский институт
- НИОКР научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
 - НИУ национальный исследовательский университет
- НИУ ВШЭ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
 - ППС профессорско-преподавательский состав
 - РАН Российская академия наук
- **РИНЦ (elibrary.ru)** Российский индекс научного цитирования (национальная библиографическая база данных научного цитирования)
 - Росстат Федеральная служба государственной статистики
 - СП6ГУ Санкт-Петербургский государственный университет
 - RSCI Russian Science Citation Index
 - WoS Web of Science

Введение

С 1990-х годов российский сектор высшего образования и науки испытывал хроническое недофинансирование, что сказалось на заработных платах научно-педагогических работников и тем самым существенно понизило престиж академической профессии [Кузьминов, Юдкевич, 2021; Prakhov, Rudakov, 2021]. Вопрос о необходимости повышения заработной платы преподавателям и ученым многократно поднимался в различных дискуссиях, однако реальные шаги в этом направлении начали предприниматься только после 2012 г. - в связи с выходом Майских указов Президента Российской Федерации¹. Этими указами предусматривалось постепенное увеличение заработной платы педагогических и научных работников до 2.2 средних по экономике. В 2018 г. были приняты новые указы Президента Российской Федерации² и национальный проект «Наука»³, нацеленные на повышение заработной платы научно-педагогических работников. Для этого была, в частности, введена система эффективного контракта, которая предполагала сохранение базовой части (ставки) и начисление дополнительных выплат, связанных с дополнительной нагрузкой, и стимулирующих выплат, зависящих от результативности деятельности преподавателей.

Комплексного анализа эффективности выполнения Майских указов в научной литературе не проводилось, а оценки, данные рядом экспертов, достаточно противоречивы, что создает пространство для спекуляций

относительно результативности исполнения этих указов и уровня заработной платы преподавателей и ученых в России.

Всё перечисленное определяет необходимость изучения размера, динамики, дифференциации и структуры заработной платы российских преподавателей и ученых. Актуальность исследования этого вопроса обусловлена возможным экономическим спадом, спровоцированным санкционным давлением на Российскую Федерацию, и необходимостью поддержания доходов научно-педагогических работников на приемлемом уровне. Однако оценить эффект этого спада можно будет, скорее всего, в 2023 г.

Цель данного исследования – изучение динамики, дифференциации и структуры заработной платы российских преподавателей и ученых, а также системы стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта. В соответствии с целью исследования сформулируем основные задачи:

- оценить динамику заработной платы российских преподавателей и ученых на основе данных административной статистики и опроса профессорско-преподавательского состава (ППС) российских вузов;
- проанализировать дифференциацию заработной платы преподавателей и ученых в зависимости от различных параметров;
- изучить структуру заработной платы преподавателей и ученых, в том числе по типам должностей;

¹ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

² Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

³ Паспорт национального проекта «Наука» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

 определить распространенность различных видов надбавок и стимулирующих выплат, а также уровень удовлетворенности преподавателей и ученых доходом и стимулирующими выплатами.

Исследование базируется на трех источниках информации. Первый источник – данные Росстата о заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы и науки⁴. Данные основаны на агрегированной отчетности вузов и позволяют оценить динамику заработной платы преподавателей и ученых на макроуровне. Второй источник – опрос ППС российских вузов, традиционно проводимый в рамках проекта НИУ ВШЭ «Мониторинг экономики образования» (МЭО)⁵. Преподавателям задаются вопросы относительно их должности, трудовой деятельности, заработной платы и надбавок, публикационной активности, преподавательских практик. Опрос носит мониторинговый характер и используется для оценки дифференциации и структуры заработной платы ППС вузов. Третий источник - опрос российских ученых, который проводится в рамках МЭО впервые. Для проведения опроса была использована база научных публикаций РИНЦ e-library, в которой ученые ранжированы в зависимости от научной продуктивности. Им также задавались вопросы относительно уровня заработной платы и профессиональных практик. Это по сути уникальный источник микроданных, позволяющий оценить дифференциацию и структуру заработной платы российских ученых.

⁴ https://rosstat.gov.ru/515

⁵ https://memo.hse.ru

1. Динамика заработной платы российских преподавателей и ученых

Анализ динамики заработной платы ППС вузов проводится на основе данных Росстата о заработной плате отдельных работников социальной сферы и науки. Данный мониторинг реализуется начиная с 2013 г. – после выхода в 2012 г. Майских указов, одной из целей которых было объявлено увеличение заработной платы преподавателей вузов, ученых и ряда других групп работников социальной сферы и науки до 2.2 средних заработных плат по стране.

Согласно данным Росстата, с 2013 по 2022 г. произошло значительное – почти троекратное – увеличение уровня номинальной заработной платы преподавателей (с 40 до 115 тыс. руб.). Наибольший рост пришелся на 2018 г., когда необходимо было отчитываться

о повышении заработной платы преподавателей (рис. 1).

Ряд исследователей выдвигали гипотезу о том, что этот рост был в определенной степени искусственным и возникал за счет перевода низкооплачиваемых преподавателей за штат, включения грантов в заработную плату ППС и других мер. При этом заработная плата увеличивалась, но не столь быстрыми темпами.

Номинальная заработная плата научных сотрудников с 2013 по 2021 г. выросла втрое – с 41 до 120 тыс. руб. За первые девять месяцев 2022 г. впервые было зафиксировано снижение номинальной заработной платы ученых до 110 тыс. руб., которое может быть связано с тем, что многие выплаты по грантам и особенно прикладным проектам, как правило,

Рис. 1. Динамика заработной платы преподавателей вузов и научных сотрудников (тысячи рублей)



Источник: Росстат, Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки, 2022 г.

выплачиваются в IV квартале, не учтенном в текущих расчетах.

Поскольку целевым показателем Майских указов было отношение средней заработной платы преподавателей и научных сотрудников к средней по экономике, рассмотрим динамику данного соотношения по данным Росстата. За период с 2013 по 2021 г. произошли существенные позитивные изменения: если в 2013 г. средняя заработная плата преподавателей превосходила среднюю по экономике на 30%, а научных сотрудников – на 40%, то в 2017 г. превышение достигло 81 и 80% соответственно. В отчетном 2018 г. заработная плата научных сотрудников превышала среднюю по экономике в 2.7 раз, а преподавателей – в 2.2 раза (рис. 2).

После 2018 г. заработная плата ППС находилась в целевом диапазоне от 2.2 до 2.3 средних заработных плат по экономике, а ученых – от 2.6 до 2.7. В 2022 г. рассматриваемое соотношение снизилось до 2.2. Возможно, причина в том, что данные за 2022 г. приведены только за первые три квартала.

Наряду с объективными данными Росстата, характеризующими динамику заработной платы преподавателей и научных сотрудников, следует изучить субъективное мнение самих преподавателей. У большинства (48%) преподавателей российских вузов заработная

плата за последние три года увеличилась незначительно, у 16% – не изменилась. О ее существенном повышении в этот период сообщили лишь 16% опрошенных, а 18% указали, что их заработная плата снизилась (рис. 3).

Похожая ситуация наблюдается и у научных сотрудников. Большинство из них считают, что за последние три года их заработная плата увеличилась незначительно либо не изменилась (42 и 18% соответственно). Лишь 15% научных сотрудников указали на существенное повышение уровня заработной платы, а на ее снижение пожаловались около 20% (рис. 4).

Таким образом, по данным государственной статистики, заработная плата ППС вузов и научных сотрудников с 2013 по 2022 г. выросла почти втрое и превышает среднюю по экономике в 2.2 раза, что свидетельствует о выполнении Майских указов Президента Российской Федерации. Однако после 2018 г. наблюдается определенное замедление темпов роста заработной платы ППС. Данная тенденция подтверждается и субъективными оценками: более половины преподавателей и научных сотрудников указали, что за последние три года их заработная плата не изменилась либо увеличилась незначительно. Аналогичные результаты получены и в ходе опроса ППС вузов 2020 г. [Рудаков, 2021].



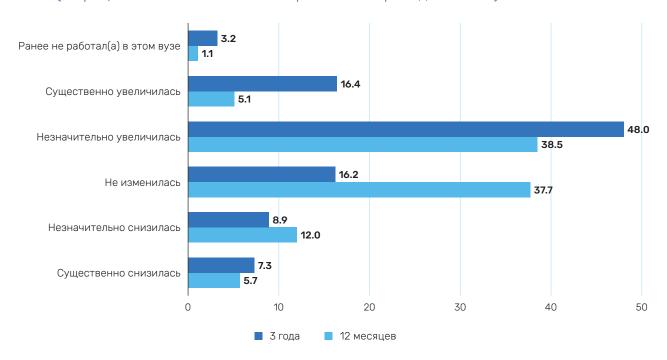
Рис. 2. Отношение заработной платы преподавателей вузов и научных сотрудников к средней заработной плате в Российской Федерации

Источник: расчеты автора на основе: Росстат, Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки, 2022 г.

Отношение заработной платы научных сотрудников к средней по стране

Рис. 3. Самооценка динамики заработной платы преподавателей российских вузов

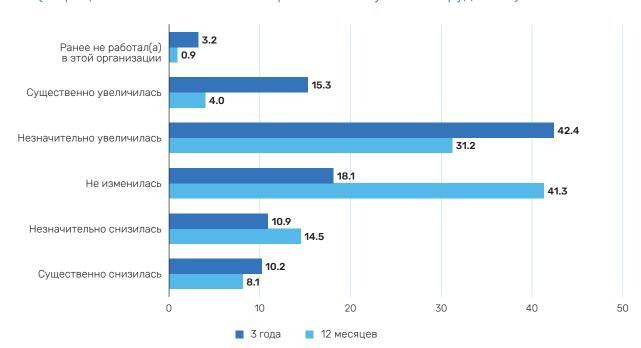
(в процентах от численности опрошенных преподавателей)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Рис. 4. Самооценка динамики заработной платы научных сотрудников российских вузов

(в процентах от численности опрошенных научных сотрудников)



2. Заработная плата преподавателей российских вузов

2.1. Дифференциация заработной платы

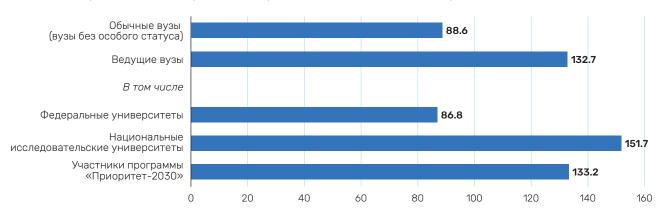
Основное преимущество микроданных обследования преподавателей вузов в рамках МЭО перед данными Росстата состоит в возможности оценки не только средних значений заработной платы в динамике, но и дифференциации и структуры заработной платы. Далее будут рассмотрены различия в заработной плате ППС по статусу вузов, регионам, должностям, наличию званий, преподаваемым дисциплинам, возрастным группам и ряду других параметров.

Что касается дифференциации по типам вузов, наиболее высокую заработную плату получают преподаватели национальных исследовательских университетов (на 51% выше средней по выборке); вузов, вошедших в программу

«Приоритет-2030», и ведущих вузов⁶. Самая низкая заработная плата – у преподавателей федеральных университетов и вузов без особого статуса (рис. 5).

Что касается территориальной дифференциации, самая высокая заработная плата ППС вузов зафиксирована в Центральном и Северо-Западном федеральных округах, в которые входят соответственно Москва и Санкт-Петербург – города, где сосредоточено большинство ведущих вузов, одни из самых развитых рынков труда с наиболее высокими заработными платами. Высокий уровень заработной платы ППС отмечается также в регионах Дальневосточного федерального округа, что может быть связано с компенсационными

Рис. 5. Заработная плата преподавателей по типам вузов (в процентах от средней заработной платы по выборке)



⁶ К ведущим вузам относятся вузы, вошедшие в программу «Приоритет–2030» (получатели спецгранта по трекам «Исследовательское лидерство» и «Территориальное и отраслевое лидерство»), члены Ассоциации ведущих университетов, национальные исследовательские университеты, федеральные университеты.

различиями в заработной плате. Самая низкая заработная плата ППС наблюдается в Северо-Кавказском и Южном федеральных округах – лишь 63 и 66% от средней заработной платы преподавателей по стране (рис. 6).

Необходимо отметить, что средняя заработная плата ППС по субъектам Российской Федерации в целом повторяет тенденции, связанные с региональной дифференциацией заработной платы работников в России (более высокая – в Москве, Санкт-Петербурге, ряде нефтегазодобывающих регионов и на Дальнем Востоке, более низкая – в Северо-Кавказском федеральном округе).

Одним из основных факторов дифференциации заработной платы преподавателей является их должность, к которой привязан и базовый оклад (ставка). В целом выявлены прямая зависимость между занимаемой должностью и уровнем заработной платы, а также существенная «премия» за наличие административной должности, что соответствует результатам ряда предыдущих исследований [Рудаков, 2021; Prakhov, Rudakov, 2021]. Наиболее высокую заработную плату имеют ректоры и проректоры вузов – почти в 3.5 раза выше, чем у преподавателей. Весьма высокий уровень заработной платы и у тех, кто имеет должность руководителя научного института, декана или его заместителя,

руководителя другого структурного подразделения и его заместителя. Должность профессора и заведующего кафедрой также обеспечивает двукратную «премию» по сравнению с заработной платой преподавателя. Уровень заработной платы доцентов выше, чем у преподавателей и старших преподавателей, на 44 и 6% соответственно. Самую низкую заработную плату получают учебно-вспомогательный персонал и ассистенты (рис. 7).

Наличие ученых степеней / ученых званий также оказывает существенное влияние на заработную плату преподавателей. Степень кандидата наук дает «премию» в размере 44% по сравнению с тем, кто не имеет степеней или званий. Звание профессора, доцента или старшего научного сотрудника приносит 71%-ную «прибавку» к уровню заработной платы, степень доктора наук – двукратную. Впервые за годы наблюдений степень зарубежного вуза (PhD) оказалась более значимой в части зарплатной «премии», чем степень доктора наук. Максимальный уровень заработной платы - у членов зарубежных академий наук, а также академиков и членов-корреспондентов РАН: они зарабатывают соответственно в 3.1 и 2.8 раза больше, чем преподаватели без степеней и ученых званий (рис. 8).

Рис. 6. Заработная плата преподавателей вузов по федеральным округам (в процентах от средней заработной платы по выборке)

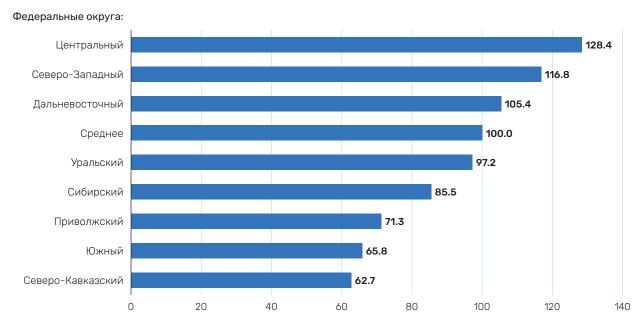
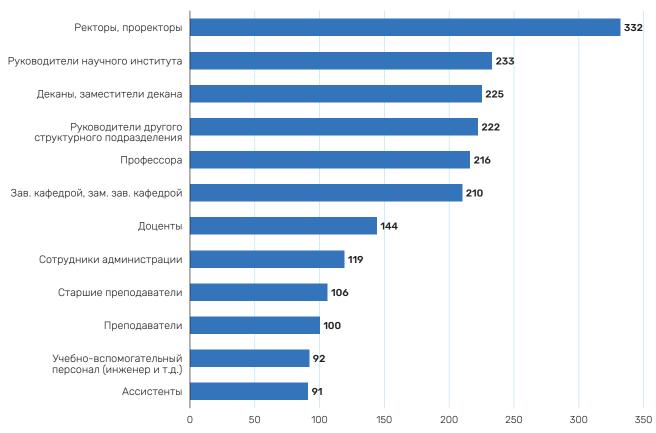


Рис. 7. Заработная плата преподавателей вузов по должностям

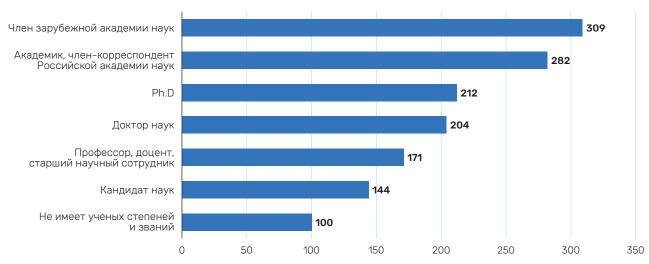
(в процентах от заработной платы на должности «преподаватель»)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Рис. 8. Заработная плата преподавателей вузов в зависимости от наличия ученых степеней и званий

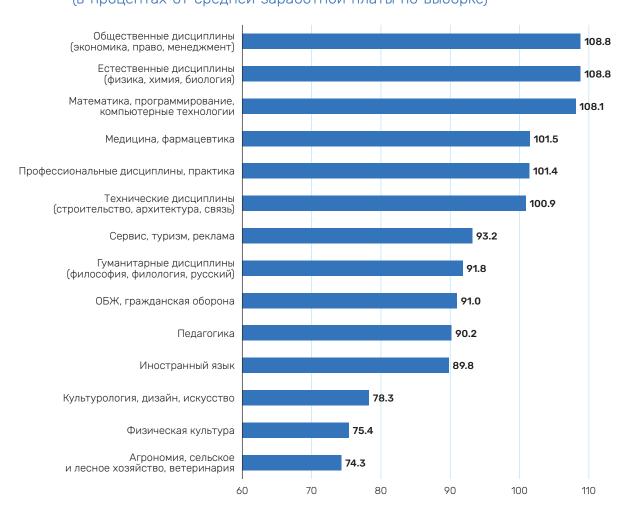
(в процентах от заработной платы преподавателей, которые не имеют ученые степени / ученые звания)



Наблюдается определенная дифференциация заработной платы ППС в зависимости от преподаваемых дисциплин. Наиболее высокая заработная плата характерна для преподающих общественные (экономика, право и менеджмент), естественные дисциплины, математику, программирование и компьютерные технологии. Самый низкий уровень заработной платы имеют преподаватели агрономии, сельского и лесного хозяйства, ветеринарии, а также физической культуры, культурологии, дизайна и искусства (рис. 9).

На российском академическом рынке труда наблюдается необычная взаимосвязь «возраст – заработная плата». Стандартный профиль предполагает, что доход увеличивается с возрастом и опытом работы, в возрасте 40-50 лет наступает плато, после чего заработная плата начинает снижаться. На российском академическом рынке труда мы наблюдаем существенное увеличение заработной платы с возрастом и опытом работы. Наиболее высокий уровень заработной платы имеет ППС в возрасте старше 60 лет, а самый низкий - в возрасте до 35 лет (рис. 10). Такие результаты, фиксируемые из года в год, свидетельствуют о том, что на академическом рынке труда работники пенсионного возраста получают наиболее высокую заработную плату, а молодые преподаватели - достаточно низкую. Подобная ситуация приводит

Рис. 9. Заработная плата преподавателей вузов по преподаваемым дисциплинам (в процентах от средней заработной платы по выборке)



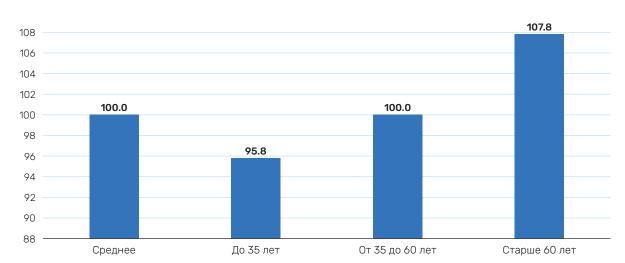


Рис. 10. Заработная плата преподавателей вузов по возрастным группам (в процентах от средней заработной платы по выборке)

Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

к сложности привлечения молодежи к преподавательской и научной деятельности и увеличению среднего возраста научно-педагогических работников.

Данные опроса ППС российских вузов позволяют провести регрессионный анализ детерминант заработной платы преподавателей, который дает возможность учесть одновременное влияние основных переменных. Анализ проводится методом наименьших квадратов (МНК) на основе уравнения Минцера. Эконометрическая

модель, использованная в данном исследовании, более подробно рассмотрена в ряде других академических работ [Rudakov, Prakhov, 2021; Prakhov, 2018].

Согласно полученным результатам регрессионного анализа (табл. 1) заработная плата ППС увеличивается с накоплением педагогического стажа (один год стажа повышает ее на 1%). Наличие публикаций в 1-м и 2-м квартилях WoS/Scopus приносит 23%-ную зарплатную «премию». В Москве преподаватели вузов

 Табл. 1. Результаты регрессионного анализа детерминант заработной платы преподавателей вузов

0.0108***
(0.00266)
-0.000174***
(5.13e-05)
0.225***
(0.0174)
0.123***
(0.0205)

Табл. 1 (окончание)

Переменные	Натуральный логарифм заработной платы
Должность: референтная группа «преподаватель»	
аучный работник	0.232**
	(0.0938)
инистративный работник	0.399***
	(0.0252)
небно-вспомогательный персонал	-0.280***
	(0.0547)
ол (мужчины)	0.0930***
	(0.0176)
	0.606***
Москва	(0.0307)
	0.321***
осударственный вуз	(0.0408)
	0.202***
ентральный федеральный округ	(0.0357)
	0.518***
веро-Западный федеральный округ	(0.0367)
	-0.0823
Северо-Кавказский федеральный округ	(0.0503)
	0.148***
Приволжский федеральный округ	(0.0338)
	0.382***
ральский федеральный округ	(0.0423)
	0.259***
бирский федеральный округ	(0.0374)
	0.530***
льневосточный федеральный округ	(0.0519)
	9.844***
Константа	(0.0571)
Наблюдения	3.480
R-кв.	0.361

Примечание. Стандартные ошибки представлены в скобках.

Уровень значимости (p): ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

зарабатывают на 61% больше, чем в других регионах, в ведущих вузах – на 12%. Однако в случае исключения переменной для разделения московских и региональных преподавателей отдача от работы в ведущем вузе возрастает до 26%. Регрессионный анализ также выявил, что научные работники зарабатывают на 23% больше, чем ППС, имеющий преподавательскую должность, а административные – на 40%. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала вузов, наоборот, на 28% ниже, чем у преподавателей (табл. 1).

Полученные результаты в целом согласуются с выводами, сделанными

в академических статьях, о том, что в российских вузах самую высокую заработную плату получают административные работники; заработная плата научных сотрудников и тех, кто имеет публикации, выше, чем у обычных преподавателей [Rudakov, Prakhov, 2021]. Регрессионный анализ также выявил, что преподаватели-мужчины зарабатывают на 10% больше, чем женщины. Заработная плата ППС государственных вузов выше, чем частных, на 20%. Имеющиеся региональные различия в заработной плате, выявленные в описательном анализе (рис. 2), подтверждаются регрессионным анализом.

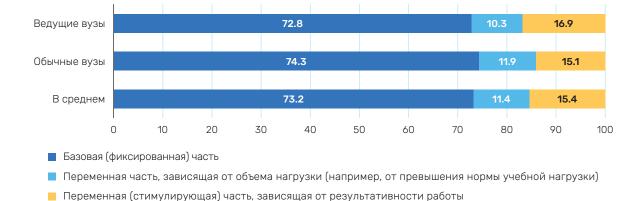
2.2. Структура заработной платы

Наряду с дифференциацией заработной платы, необходимо изучить ее структуру, а именно соотношение между базовой (фиксированной), переменной и стимулирующей частями. Проведенный анализ показал, что базовая (фиксированная) часть заработной платы составляет 73% от общей заработной платы ППС, переменная часть – 27%, в том числе 15% приходится на стимулирующую часть, зависящую от результативности работы, 12% – на переменную часть, начисляемую в случае превышения объема нагрузки (рис. 11).

Отмечаются также определенные различия в структуре заработной платы по типам вузов: в ведущих – доля стимулирующей части выше, чем в обычных.

Гораздо более существенные различия в структуре заработной платы наблюдаются в зависимости от типа должности. Наиболее высокая доля базовой (фиксированной) части зафиксирована у преподавателей (73%), самая низкая – у научных работников (55%). При этом почти треть заработной платы научных работников составляет стимулирующая часть,

Рис. 11. Структура заработной платы преподавателей вузов (в процентах от общей заработной платы преподавателей вузов)



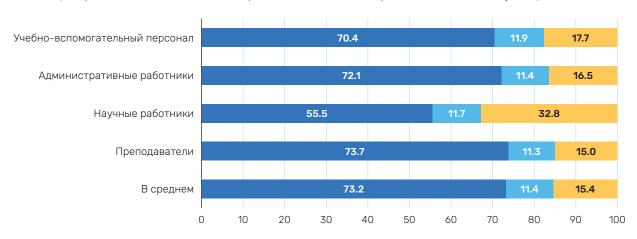
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

(например, надбавки за публикации, в том числе в рамках эффективного контракта)

связанная с надбавками за публикации и рядом других выплат. Доля базовой части заработной платы преподавателей и административных работников составляет 70–72% (рис. 12). Таким образом, заработная плата преподавателей

и административных работников более стабильная, в то время как у научных сотрудников – менее стабильная и более стимулирующая. Во многом это связано с тем, что измерить продуктивность работы научного сотрудника с развитием

Рис. 12. Структура заработной платы преподавателей вузов по типам должностей (в процентах от общей заработной платы преподавателей вузов)

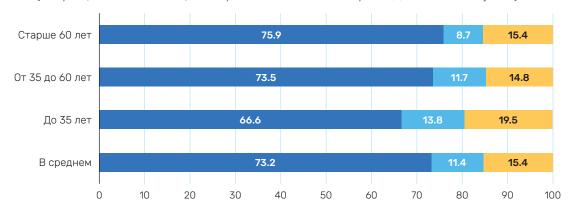


- Базовая (фиксированная) часть
- 🔳 Переменная часть, зависящая от объема нагрузки (например, от превышения нормы учебной нагрузки)
- Переменная (стимулирующая) часть, зависящая от результативности работы (например, надбавки за публикации, в том числе в рамках эффективного контракта)

Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Рис. 13. Структура заработной платы преподавателей вузов по возрастным группам

(в процентах от общей заработной платы преподавателей вузов)



- Базовая (фиксированная) часть
- Переменная часть, зависящая от объема нагрузки (например, от превышения нормы учебной нагрузки)
- Переменная (стимулирующая) часть, зависящая от результативности работы (например, надбавки за публикации, в том числе в рамках эффективного контракта)

библиометрии, различных рейтингов и международных баз данных цитирования гораздо легче, чем продуктивность преподавателей и научных сотрудников. Это дает возможность наиболее продуктивным научным сотрудникам зарабатывать больше, но одновременно повышает уровень неопределенности и делает их менее защищенными.

Различия в структуре заработной платы наблюдаются и по возрастным группам.

Доля ее фиксированной части у работников старше 60 лет существенно выше, чем у молодых преподавателей (до 35 лет). При этом у последних выше доля переменной и стимулирующей частей. С одной стороны, это может говорить о переработках и менее стабильных условиях контракта у молодых сотрудников, с другой – просто о более высокой доле молодых сотрудников среди научных работников (рис. 13).

2.3. Составляющие стимулирующего (эффективного) контракта

В данном разделе рассматриваются распространенность различных типов выплат в рамках стимулирующего контракта, а также взаимосвязь между публикационной активностью ППС и заработной платой.

Стимулирующий, или эффективный, контракт – инструмент повышения заработной платы научно-педагогических работников, в рамках которого предполагается, что наряду с фиксированной выплатой (ставкой) преподаватели получают различные надбавки, которые зависят как от наличия дополнительных видов нагрузки (превышения учебной нагрузки, работы в комиссиях и пр.), так и от результативности деятельности (например, наличия публикаций в журналах ВАК или журналах, индексируемых в WoS/Scopus).

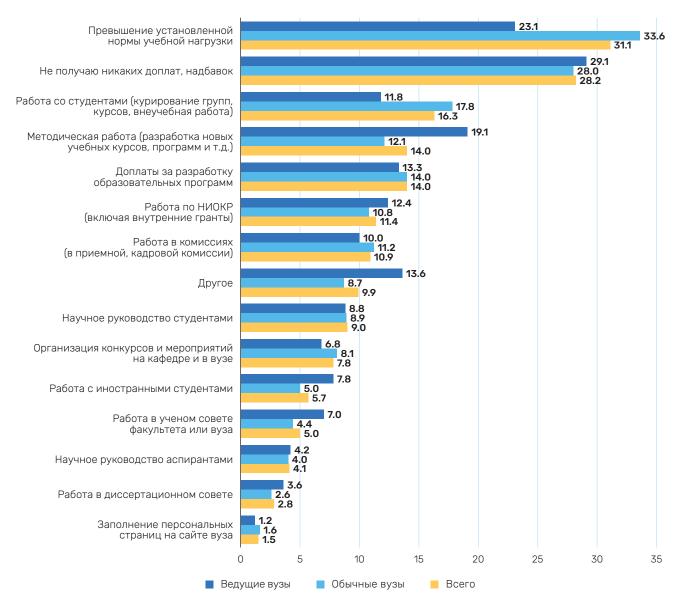
Наиболее распространены выплаты, связанные с превышением установленной нормы учебной нагрузки: их получали 31% преподавателей. Достаточно часто встречаются выплаты за работу со студентами, курирование групп и внеучебную (16%), методическую работу (14%), доплаты за разработку курсов или образовательных программ (14%), работу по НИОКР (11.4%), работу в различных комиссиях (например, приемной или кадровой) (11%). Более четверти преподавателей указали, что не получали никаких доплат и выплат, связанных с превышением объема нагрузки (рис. 14).

Наблюдается определенная дифференциация по распространенности различных выплат в зависимости от типа вуза. Так, в обычных вузах надбавки за превышение

учебной нагрузки получают 34% преподавателей, в то время как в ведущих – только 23%. Преподаватели ведущих вузов чаще получают надбавки за методическую работу, участие в НИОКР, работу с иностранными студентами. В обычных вузах надбавки чаще связаны с работой со студентами.

Среди стимулирующих надбавок, связанных с результативностью деятельности, наиболее распространены надбавки за публикации в журналах из списка ВАК (получали 35% опрошенных преподавателей), в журналах, индексируемых в WoS/Scopus (33%), в журналах, индексируемых в WoS/Scopus, с дифференциацией в зависимости от библиометрических метрик журнала (26.2%). Надбавки за прочие виды публикаций встречаются реже. Например, надбавку за издание учебно-методических материалов получают 15% преподавателей, публикацию в любых российских журналах - 11%, монографии на русском языке - 11%. Распространенность различных видов надбавок указывает на приоритет исследовательских видов деятельности над преподавательскими. В частности, доплаты за качество преподавания получают лишь 3% ППС, за хорошие отзывы от студентов - 3%. Преобладание надбавок за научную деятельность в значительной степени связано с большей простотой измерения данных показателей по сравнению с качеством преподавания, что подтверждают ряд зарубежных исследований [Fairweather, 1995]. Достаточно часто даются также надбавки за награды, ученые степени и звания (22%)





Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

и выполнение административных обязанностей (18%) (рис. 15).

Каждый пятый преподаватель указал, что не получает никаких выплат или надбавок, связанных с результативностью его деятельности. Значимых различий по статусу вуза здесь не обнаружено. В ведущих вузах большее внимание уделяется публикациям, индексируемым в WoS/Scopus, и чаще различаются не только количество, но и качество публикаций с учетом различных библиометрических показателей.

При этом в обычных вузах приоритет отдается ВАКовским публикациям, а публикации в WoS/ Scopus, как правило, не дифференцируют по качеству и библиометрическим индикаторам. Такие различия, по всей видимости, связаны с тем, что большинство ведущих вузов относятся к национальным исследовательским университетам и были участниками проекта «5-100», в рамках которого отдельное внимание уделялось количеству и качеству публикаций в журналах WoS и Scopus.

Рис. 15. Доля преподавателей вузов, получавших стимулирующие выплаты, связанные с результативностью их деятельности

(в процентах от численности опрошенных преподавателей вузов)

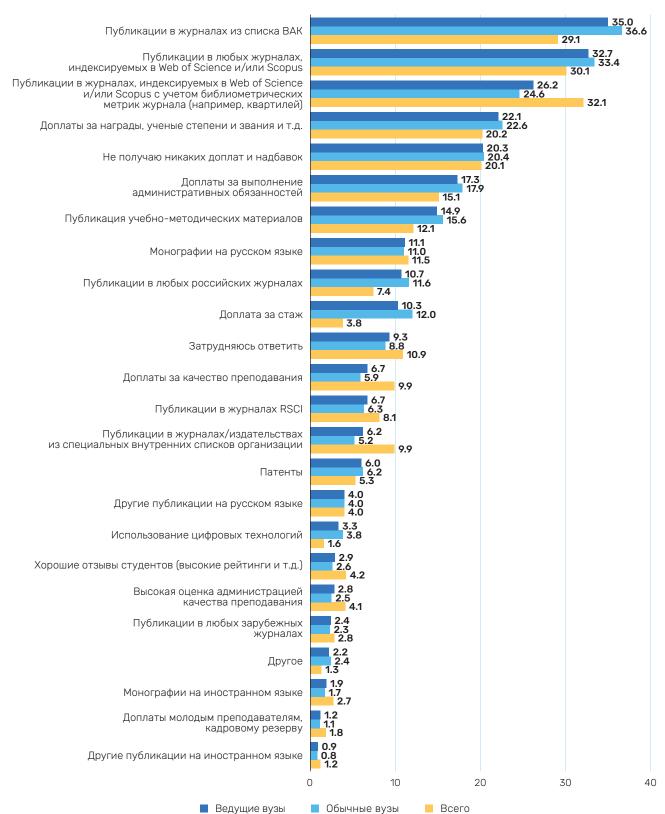
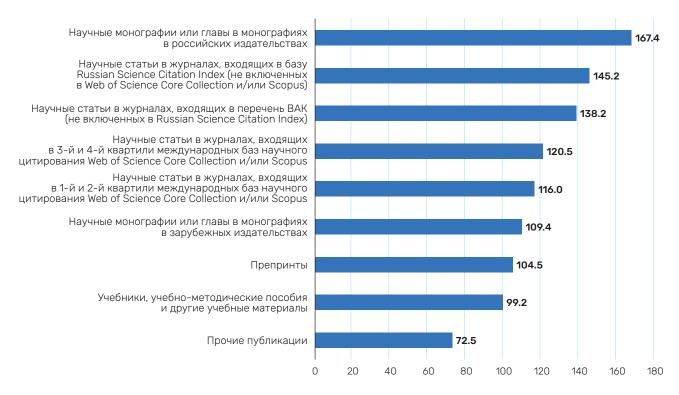


Рис. 16. Заработная плата преподавателей вузов в зависимости от наличия публикаций различных видов

(в процентах от средней заработной платы по выборке)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Заработная плата преподавателей в значительной степени варьирует в зависимости от типа подготовленных публикаций (рис. 16). Это может быть связано как с системой стимулирующих надбавок, так и с тем, что хорошие публикации, как правило, имеют наиболее продуктивные сотрудники.

Самые высокие зарплаты имеют преподаватели, опубликовавшие за последние три года научные монографии и главы в монографиях российских издательств, а также те, кто публикует статьи в журналах, включенных в базу РИНЦ, и в журналах из перечня ВАК. Достаточно неожиданный результат

состоит в том, что преподаватели, публикующиеся в WoS/Scopus, имеют более низкую среднюю заработную плату, чем те, кто публикуется в журналах РИНЦ и ВАК, причем публикации в 3-м и 4-м квартилях WoS/Scopus обеспечивают бо́льшую зарплату, чем в 1-м и 2-м (рис. 16). Такой результат показывает, что большинство вузов не научились дифференцировать публикации в зависимости от их качества, и может быть связан с тем фактом, что более возрастные преподаватели, как правило, реже имеют публикации в WoS/Scopus, однако возраст положительно коррелирует с заработной платой.

2.4. Удовлетворенность доходом и системой стимулирующих выплат

Наряду с объективными показателями доходов, такими как уровень и структура заработной платы, интерес представляют субъективные параметры, связанные с удовлетворенностью

работников доходом, системой стимулирующих выплат.

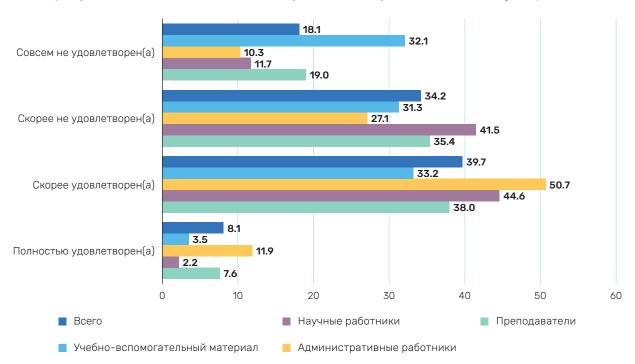
Полностью удовлетворены доходом 8% опрошенных, скорее удовлетворены 40%. Скорее не удовлетворены доходом 34% респондентов, полностью не удовлетворены 18%. Наименее удовлетворены доходом научные работники и учебно-вспомогательный персонал, а наиболее удовлетворены административные сотрудники (рис. 17).

Уровень удовлетворенности доходом напрямую связан с фактическими доходами ППС. Наиболее удовлетворены доходом преподаватели, чья зарплата на 67% выше средней по выборке, наименее удовлетворены те, кто зарабатывают существенно меньше, чем средняя заработная плата ППС (рис. 18).

Системой начисления стимулирующих выплат абсолютно не удовлетворены

Рис. 17. Удовлетворенность доходом преподавателей вузов в зависимости от типа занимаемой должности

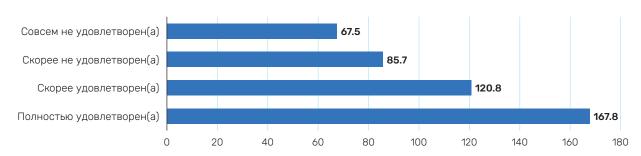
(в процентах от численности опрошенных преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Рис. 18. Уровень удовлетворенности преподавателей вузов доходом в зависимости от заработной платы

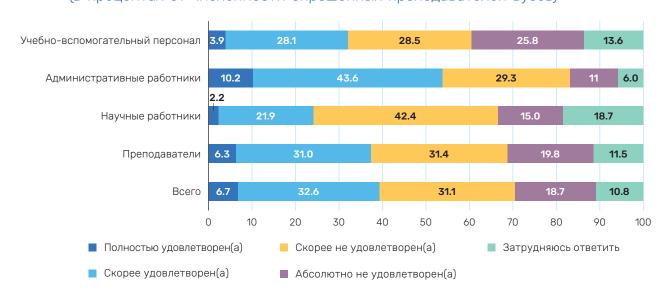
(в процентах от средней заработной платы по выборке)



или скорее не удовлетворены 19 и 31% преподавателей соответственно, скорее удовлетворены 33%, полностью удовлетворены 7%. Наименьшую удовлетворенность выразили преподаватели и научные работники (рис. 19).

Основными причинами неудовлетворенности условиями стимулирующего контракта оказались слишком малые выплаты (60%), неверные критерии (21%), непрозрачная процедура начисления выплат (47%), неопределенность, связанная с особенностями публикационного

Рис. 19. Удовлетворенность преподавателей вузов системой начисления стимулирующих выплат в зависимости от типа занимаемых должностей (в процентах от численности опрошенных преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Рис. 20. Причины неудовлетворенности преподавателей вузов системой стимулирующих выплат по типам вузов

(в процентах от численности опрошенных преподавателей вузов)

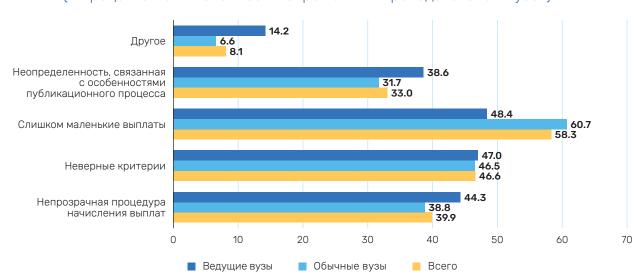
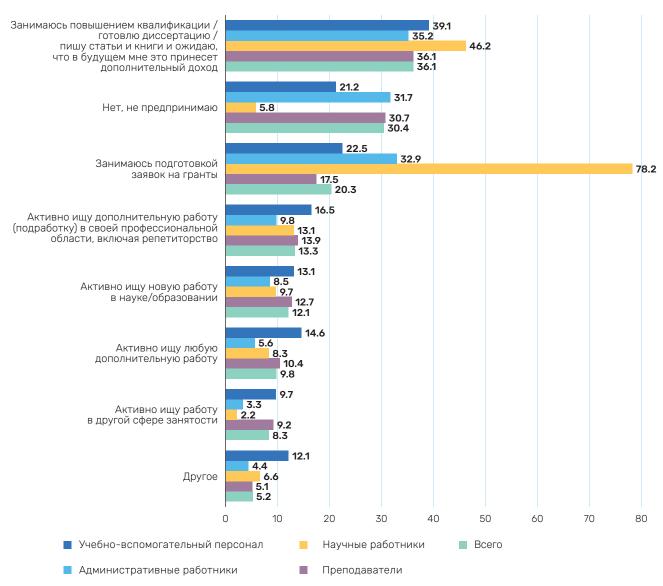


Рис. 21. Меры, предпринимаемые для увеличения доходов преподавателей вузов, по типам должностей

(в процентах от численности опрошенных преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

процесса (33%) (рис. 20). Последнюю из названных причин чаще указывали преподаватели ведущих вузов и научные сотрудники, а о слишком малых выплатах чаще сообщали преподаватели обычных вузов.

Многие из опрошенных преподавателей вузов предпринимали определенные меры для увеличения своих доходов. Это более характерно для научных сотрудников: они занимались подготовкой заявок на гранты

(78%), повышением квалификации, подготов-кой диссертации или статей (46%). Среди всех сотрудников чаще всего отмечаются повышение квалификации, связанной с подготовкой диссертации, статьи, книги (36%), подготовка заявок на гранты (23%), поиск подработки, включая репетиторство (13%). Не предпринимают никаких шагов для увеличения доходов почти треть опрошенных (рис. 21).

3. Заработная плата российских ученых и преподавателей с высокой публикационной активностью

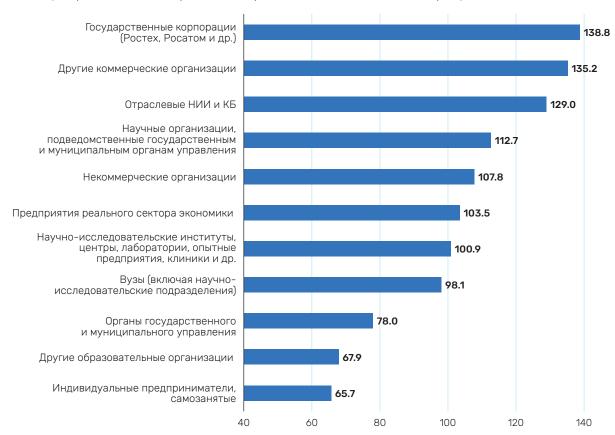
3.1. Дифференциация заработной платы российских ученых и преподавателей с высокой публикационной активностью

Наблюдается определенная дифференциация заработной платы российских ученых в зависимости от типа организации, в которой они работают. Наиболее высокая

заработная плата характерна для ученых, работающих в государственных корпорациях (Ростех, Росатом и пр.), – выше средней по выборке ученых (на 39%), работников

Рис. 22. Заработная плата российских ученых и преподавателей вузов с высокой публикационной активностью по типу организации, в которой они работают

(в процентах от средней заработной платы по выборке)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос российских ученых в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

других коммерческих организаций (на 35%), отраслевых НИИ и КБ (на 29%), научных организаций, подведомственных государственным или муниципальным органам власти (на 13%). Заработная плата сотрудников НИИ соответствует средней по выборке. Ученые, работающие в вузах, включая их научно-исследовательские подразделения, зарабатывают лишь 98% от средней зарплаты по выборке. Минимальный уровень доходов отмечается у работающих в других образовательных организациях и самозанятых (рис. 22).

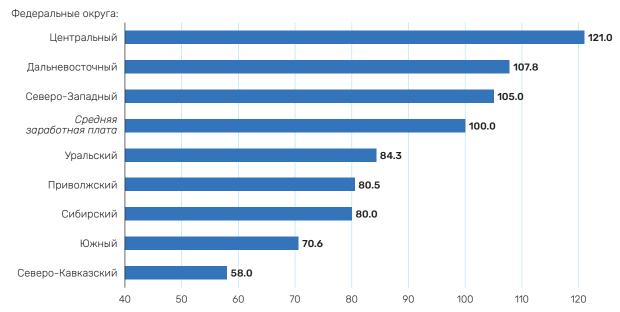
Заработная плата ученых по федеральным округам в значительной мере повторяет тенденции, характерные для российского рынка труда в целом. Наиболее высокий уровень – в Центральном, включая Москву (на 21% больше, чем в среднем по выборке), Дальневосточном и Северо-Западном федеральных округах (на 8 и 5% соответственно). Самые низкие заработные платы характерны для Северо-Кавказского (лишь 58% от среднего уровня заработной платы ученых в России), а также Южного федеральных округов (рис. 23).

Также наблюдаются значительные различия заработной платы в зависимости

от занимаемой должности и существенная взаимосвязь заработной платы и должности в научной иерархии. Самую высокую заработную плату имеют руководитель и заместитель руководителя организации (в 2.8 раза больше, чем на стартовой научной должности стажера-исследователя), руководитель и заместитель структурного подразделения (в 2.2 раза), главный научный сотрудник (в 2.2 раза), ведущий научный сотрудник (в 2.1 раза). Старший научный сотрудник зарабатывает больше, чем стажер-исследователь, в 1.7 раза, научный сотрудник - в 1.5 раза, младший научный сотрудник - на 20%. Заработная плата профессора больше, чем у стажера-исследователя, в 2 раза, доцента - в 1.5 раза, старшего преподавателя - в 1.2 раза, преподавателя на 3% (рис. 24).

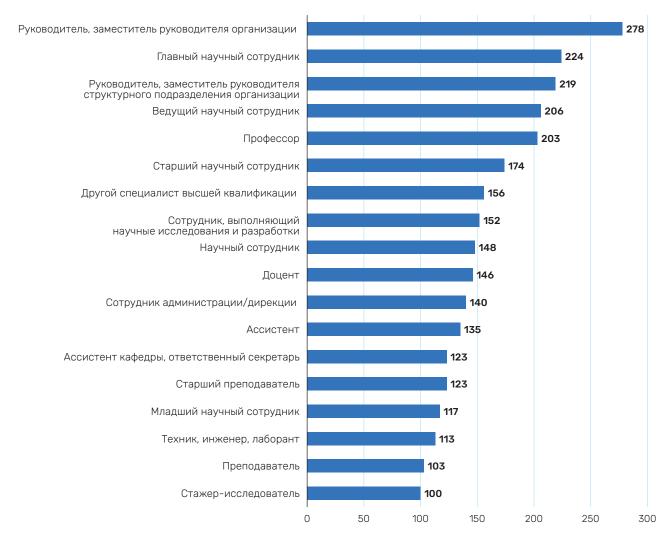
Наблюдаются также различия заработной платы по областям исследований. Ученые в области естественных, медицинских и технических наук зарабатывают соответственно на 14, 10 и 6% больше, чем в среднем по выборке. Самую низкую заработную плату имеют ученые, изучающие сельскохозяйственные и гуманитарные науки (74–75% от средней по выборке) (рис. 25).

Рис. 23. Заработная плата российских ученых и преподавателей вузов с высокой публикационной активностью по федеральным округам (в процентах от средней заработной платы по выборке)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос российских ученых в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

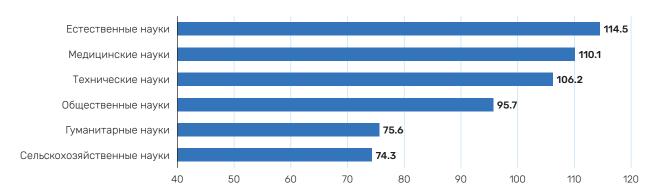
Рис. 24. Заработная плата российских ученых и преподавателей вузов с высокой публикационной активностью по занимаемой должности (в процентах от заработной платы на должности «стажер-исследователь»)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос российских ученых в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Рис. 25. Заработная плата российских ученых и преподавателей вузов с высокой публикационной активностью по областям исследований

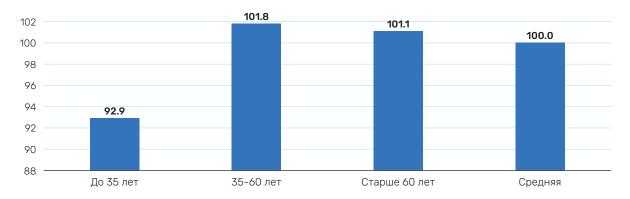
(в процентах от средней заработной платы по выборке)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос российских ученых в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Рис. 26. Заработная плата российских ученых и преподавателей вузов с высокой публикационной активностью по возрастным группам

(в процентах от средней заработной платы по выборке)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос российских ученых в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

В отличие от ППС вузов, у ученых заработная плата распределена более равномерно в пользу средней возрастной группы. Ученые в возрасте 35-60 лет зарабатывают на 1.8% больше, чем в среднем по выборке, а молодые ученые – 93% от этой величины (рис. 26). Подобная ситуация выглядит более оптимально по сравнению с ситуацией с ППС вузов, когда наиболее высокую заработную плату получали работники пенсионного возраста.

Следующий этап исследования – регрессионный анализ, учитывающий совместное влияние различных факторов на заработную плату российских ученых. Его результаты представлены в табл. 2.

 Табл. 2. Результаты регрессионного анализа детерминант заработной платы российских ученых

Переменные	Натуральный логарифм заработной платы
чно-педагогический стаж	0.0127***
	(0.00216)
чно-педагогический стаж в квадрате	-0.000240***
	(3.49e-05)
ип научной организации (референтная группа – предприятия реального сектора экономики, за исключением госкорпораций»)	
ганизации высшего образования (включая научно-исследовательские подразделения)	0.0744
	(0.0487)
учно-исследовательские институты, центры, лаборатории, опытные предприятия, клиники ругие учреждения при организациях высшего образования	0.0197
	(0.0492)
угие образовательные организации	-0.0961
	(0.0665)
учные организации, подведомственные государственным и муниципальным органам управления	0.0152
	(0.0535)

Табл. 2 (продолжение)

Теременные	Натуральный логариф заработной платы
	0.239***
траслевые НИИ и КБ, обслуживающие функционирование реального сектора экономики	(0.0814)
аны государственного и муниципального управления и подведомственные им учреждения оме научных и образовательных)	-0.129*
	(0.0771)
ударственные корпорации (например, Ростех, Росатом и др.)	0.374***
	(0.103)
угие коммерческие организации (финансовые, консалтинговые, аудиторские)	0.233***
	(0.0871)
цивидуальное частное предпринимательство, самозанятость, фриланс	-0.211**
	(0.106)
екоммерческие организации (добровольные ассоциации и партнерства, огосударственные фонды и др.)	-0.193
	(0.121)
ип должности (референтная группа – «преподаватель»)	
	-0.0872***
чебно-вспомогательный или научно-вспомогательный персонал	(0.0271)
зучный работник	0.000448
	(0.0207)
министративный работник	0.328***
	(0.0157)
бласть исследований	
A10114T7271110 1101444	0.0151
анитарные науки	(0.0414)
гественные науки	0.274***
	(0.0394)
дицинские науки	0.264***
	(0.0435)
цественные науки	0.139***
	(0.0398)
ехнические науки	0.243***
нические науки	(0.0419)
сокая публикационная активность	0.326***
	(0.0183)
едеральный округ (референтная группа - «Южный федеральный округ»)	
ентральный федеральный округ	0.107***
, рег. Б	(0.0351)
веверо-Западный федеральный округ	0.315***
	(0.0327)

Табл. 2 (окончание)

Переменные	Натуральный логарифм заработной платы
Северо-Кавказский федеральный округ	-0.192***
	(0.0590)
риволжский федеральный округ	0.00997
	(0.0328)
ральский федеральный округ	0.148***
	(0.0387)
ибирский федеральный округ	0.0609*
	(0.0336)
льневосточный федеральный округ	0.351***
	(0.0488)
/жчины	0.152***
	(0.0156)
осква	0.431***
	(0.0267)
бонстанта	9.987***
	(0.0700)
Наблюдения	6.072
?-квадрат	0.288

Примечание. Стандартные ошибки представлены в скобках. Уровень значимости (р): ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Источник: расчеты автора на основе: НИУ ВШЭ, опрос российских ученых в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Согласно полученным результатам, по типам организаций наибольшую зарплатную «премию» имеют те, кто работает в государственных корпорациях (38%), отраслевых НИИ и КБ (24%); зарплатный «штраф» для самозанятых составляет 22% по сравнению с занятыми на предприятиях реального сектора. Различия в заработной плате между работниками, занимающими преподавательские и научные должности, не являются статистически значимыми, при этом существуют значительная «премия» за административную должность (33% по сравнению с преподавателями) и «штраф» за работу в качестве научно-вспомогательного или учебно-вспомогательного персонала.

По областям исследований наименьшая заработная плата характерна для ученых

в области гуманитарных и сельскохозяйственных наук, а наибольшая – в сфере естественных, медицинских или технических наук. Ученые, имеющие высокую публикационную активность, зарабатывают на 33% больше тех, кто имеет низкую публикационную активность.

По федеральным округам наибольшая зарплатная «премия» зафиксирована в Северо-Западном и Дальневосточном федеральных округах, а наибольший «штраф» – в Северо-Кавказском. Также наблюдается гендерный разрыв: мужчины зарабатывают на 15% больше, чем женщины. У ученых величина гендерного разрыва в заработной плате выше, чем у ППС. Наибольшую зарплатную «премию» имеют ученые в Москве: они зарабатывают на 44% больше, чем в остальных регионах (табл. 2).

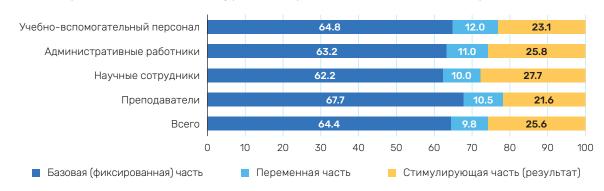
3.2. Структура заработной платы и составляющие стимулирующего контракта российских ученых

В структуре заработной платы ППС с высокой публикационной активностью преобладает базовая часть (64%), переменная часть составляет 10%, а стимулирующая – 25% (рис. 27). В целом контракт ППС с высокой публикационной активностью является более «стимулирующим» у обычных ППС. Наибольшая доля фиксированной части заработной платы характерна для работников на позиции преподавателя, а стимулирующей – для научных сотрудников,

что также соответствует выводам, полученным на выборке ППС российских вузов.

Наиболее распространенными видами надбавок российским ученым, связанных с увеличением нагрузки и дополнительными функциями, являются доплаты за преподавательскую деятельность (21%), научное руководство студентами и аспирантами (13%), организацию конференций и круглых столов, подачу заявок на гранты (9%). Чуть менее половины опрошенных ученых

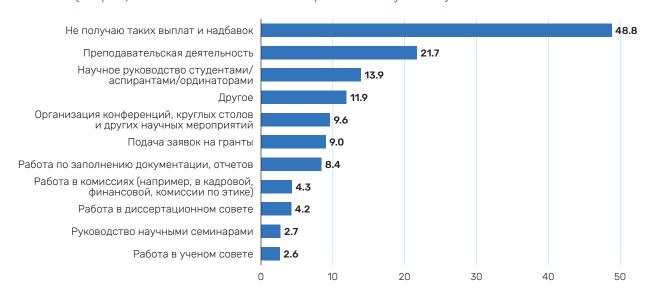
Рис. 27. Структура заработной платы российских ученых (в процентах от общего уровня заработной платы по выборке)



Источник: расчеты автора на основе: НИУ ВШЭ, опрос российских ученых в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Рис. 28. Распространенность получения российскими учеными надбавок, связанных с увеличением нагрузки, дополнительными функциями и обязанностями

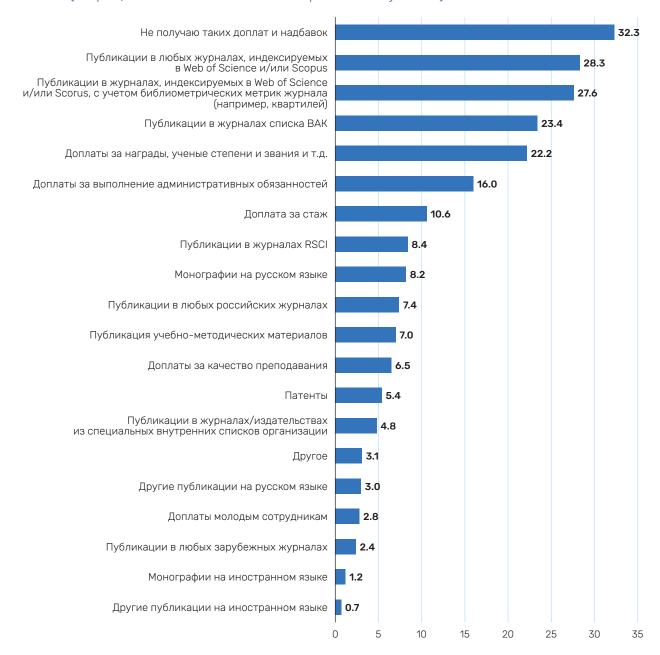
(в процентах от численности опрошенных ученых)



Источник: расчеты автора на основе: НИУ ВШЭ, опрос российских ученых в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

Рис. 29. Распространенность получения российскими учеными стимулирующих надбавок, связанных с результативностью деятельности

(в процентах от численности опрошенных ученых)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос российских ученых в рамках МЭО, 2021/2022 уч. г.

указали, что не получают никаких надбавок, связанных с увеличением нагрузки и дополнительными функциями (рис. 28).

У преподавателей с высокой публикационной активностью наиболее распространены надбавки за публикации в любых журналах, индексируемых в WoS/Scopus (28%), публикации в WoS/Scopus с учетом библиографических меток журнала (27%), публикации в журналах

списка ВАК (23%). Также достаточно часто ППС с высокой публикационной активностью получает доплаты за награды, ученые степени и звания и выполнение административных обязанностей. Ученые, как и преподаватели, достаточно редко получают какие-либо надбавки за качество преподавания: каждый третий из них не имел стимулирующих надбавок (рис. 29).

Заключение

Проведенное исследование позволило изучить динамику и структуру заработной платы российских преподавателей и ученых, ее дифференциацию в зависимости от различных характеристик, оценить распространенность различных видов надбавок и удовлетворенность системой стимулирующих выплат.

Анализ динамики заработной платы преподавателей и ученых на основе данных Росстата показал, что с 2013 по 2022 г. номинальная заработная плата увеличилась втрое. В 2021 г. соотношение между заработной платой ППС и ученых к средней по экономике составляло соответственно 2.2 и 2.7, что согласуется с целевыми показателями Майских указов Президента российской Федерации. Однако рост заработной платы ППС после 2018 г. замедлился, что подтверждают и результаты опроса преподавателей: более половины респондентов указали, что их заработная плата увеличилась лишь незначительно или совсем не изменилась.

Замедление темпов роста заработной платы ППС может быть связано с различными факторами, среди которых – снижение внимания к данному показателю по факту выполнения Майских указов и общее замедление темпов экономического роста.

Основными параметрами, влияющими на уровень заработной платы, являются регион, статус вуза, стаж и возраст работника, занимаемая должность, наличие ученой степени и звания. Так, преподаватели московских вузов зарабатывают на 60% больше, чем региональных. Наименьший размер заработной платы зафиксирован у преподавателей в Северо-Кавказском федеральном округе. По типам должностей максимальная заработная плата отмечается у административных работников (на 40% больше, чем преподаватели) и научных

работников (23%). Тот факт, что в российских вузах лучше всего оплачивается административная и отчасти научная работа в ущерб преподаванию, подтверждается рядом академических исследований по данной проблематике [Prakhov, Rudakov, 2021]. Самый низкий уровень заработной платы – у учебно-вспомогательного и научно-вспомогательного персонала.

В ведущих вузах преподаватели зарабатывают на 12-20% больше, чем в обычных. Отмечается определенный гендерный разрыв: преподаватели-мужчины зарабатывают на 9% больше, чем женщины. Также наблюдается необычный профиль «возраст – заработная плата»: наиболее высокую заработную плату имеет ППС старше 60 лет, в то время как ППС среднего возраста, и, в особенности, молодые преподаватели зарабатывают существенно меньше. Эта тенденция существенно менее выражена у российских ученых: наиболее высокую заработную плату имеют сотрудники в возрасте от 35 до 60 лет.

Для научных сотрудников важным предиктором заработной платы является тип организации, работа в Москве и тип должности. Наиболее высокую заработную плату имеют ученые, работающие в государственных корпорациях, проживающие в Москве и те, кто занимает административную должность. По областям исследований более высокую заработную плату получают специалисты в области естественных, медицинских и технических наук, а самую низкую - в области сельскохозяйственных и гуманитарных. Высокая публикационная активность (в частности наличие публикаций в журналах WoS/Scopus) положительно влияет на заработную плату как преподавателей, так и ученых. Это может быть связано с особенностями стимулирующих выплат, а также с тем, что высокая публикационная

активность служит показателем продуктивности ППС, которая влияет и на уровень заработной платы.

Базовая (фиксированная) часть заработной платы ППС составляет 73%, переменная часть - 27%, более половины которой приходится на стимулирующие выплаты. Самая высокая доля стимулирующей части и низкая доля базовой части заработной платы характерны для научных сотрудников. Они наименее удовлетворены существующей системой стимулирующих выплат, поскольку ощущают существенную нестабильность уровня заработной платы. Научные сотрудники предпринимают усилия для увеличения уровня заработной платы чаще, чем другие группы работников. Эти усилия, как правило, связаны с подачей заявок на различные гранты и написанием научных статей.

Среди переменных выплат наиболее распространены надбавки, связанные с превышением объема нагрузки. Среди стимулирующих

выплат чаще всего осуществляются выплаты за публикации в журналах ВАК и журналах WoS и Scopus. При этом ведущие вузы платят надбавку дифференцированно, в зависимости от наукометрических показателей журнала, а обычные вузы не различают публикации в WoS и Scopus с точки зрения библиометрических метрик журнала.

Стимулирующие выплаты нацелены в первую очередь на доплаты за превышение объема нагрузки либо за публикации, в то время как качество преподавания мало учитывается в стимулирующем контракте. Отчасти это происходит из-за того, что качество преподавания оценить сложно, в то время как для публикаций существует множество различных библиометрических параметров, а также в силу того, что программы развития вузов, в частности проект «5-100», определяли в качестве приоритета именно развитие научной продуктивности и повышение цитируемости российских преподавателей и ученых.

Список источников

Кузьминов Я. И., Ю∂кевич М. М. (2022) Университеты в России: как это работает. 2-е изд. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ.

Рудаков В. Н. (2020) Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным груп-пам // Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований. Вып. 13. М.: НИУ ВШЭ. https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354616421/release_13_2020.pdf (дата обращения: 15.12.2022).

Рудаков В. Н. (2021) Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. № 15. М.: НИУ ВШЭ. https://www.hse.ru/data/2022/01/21/1754167392/ib_15_2021.pdf (дата обращения: 15.12.2022).

Fairweather J. S. (1995) Myths and realities of academic labor markets // Economics of Education Review. NQ 14 (2). P. 179–192.

Prakhov I., Rudakov V. (2021) The determinants of faculty pay in Russian universities: incentive contracts // European Journal of Higher Education. № 11 (1). P. 1–24.

Prakhov I. (2019) The determinants of academic salaries in Russia // Higher Education. № 77 (5). P. 777–797.

Рудаков Виктор Николаевич

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РОССИЙСКИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И УЧЕНЫХ: ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ, СТРУКТУРА И СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Информационный бюллетень

Редактор М. Ю. Соколова Дизайн И. В. Цыганков Компьютерный макет А. А. Морозова Проект «Мониторинг экономики образования»



Аналитический доклад «Цифровая среда в образовательных организациях различных уровней»



Статистический обзор «Среднее профессиональное образование в России»



Аналитический доклад «Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала»



Статистический обзор «Дошкольное образование в России»



Аналитический доклад «Векторы развития дошкольного образования в условиях современных вызовов»



Статистический обзор «Высшее образование в России»



Аналитический доклад «Школьное образование в контексте национальных целей и приоритетных проектов»



Информационные бюллетени серии «Мониторинг экономики образования»



Сборник «Мониторинг экономики образования: 2020»



Статистический сборник «Индикаторы образования»



Краткий статистический сборник «Образование в цифрах»

