



№ 15

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Заработная плата
преподавателей российских
вузов и эффективный контракт

ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ

2022



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



МОНИТОРИНГ
ЭКОНОМИКИ
ОБРАЗОВАНИЯ

№ 15

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Заработная плата
преподавателей российских
вузов и эффективный контракт

ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ

МОСКВА 2021

1
2
0
2

УДК 316.74:378-051
ББК 60.56
3-34

Редакционная коллегия:

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

Автор:

В.Н. Рудаков, к.э.н., старший научный сотрудник, заместитель заведующего
Международной лабораторией институционального анализа экономических реформ
Института институциональных исследований НИУ ВШЭ

Зарботная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт :

3-34 информационный бюллетень / В. Н. Рудаков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2021. – 32 с. – (Мониторинг экономики образования; № 15). – 70 экз. – ISBN 978-5-7598-2603-3 (в обл.).

В информационном бюллетене оцениваются динамика, структура и дифференциация заработной платы преподавателей российских вузов по типам вузов, федеральным округам, должностям, статусу занятости, возрастным группам и ряду других параметров. В обзоре также рассматриваются составляющие стимулирующего контракта, распространенность различных видов надбавок, удовлетворенность системой стимулирующих выплат и бюджет времени преподавателей.

УДК 316.74:378-051
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 2021 год.

doi:10.17323/978-5-7598-2603-3
ISBN 978-5-7598-2603-3

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2021
При перепечатке ссылка обязательна



Содержание

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ АББРЕВИАТУРЫ	4
ВВЕДЕНИЕ	5
1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ	7
1.1. Динамика заработной платы ППС вузов	7
1.2. Дифференциация заработной платы ППС	10
1.3. Структура заработной платы ППС вузов.	15
2. ЭФФЕКТИВНЫЙ (СТИМУЛИРУЮЩИЙ) КОНТРАКТ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ	18
2.1. Бюджет времени преподавателей	18
2.2. Составляющие эффективного (стимулирующего) контракта	21
2.3. Удовлетворенность условиями стимулирующего контракта	26
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	29
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	31



Используемые аббревиатуры

- МЭО** – Мониторинг экономики образования
- 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
- РАО** – Российская академия образования
- Росстат** – Федеральная служба государственной статистики
- ФО** – федеральный округ
- WoS** – Web of Science



Введение

Начиная с момента распада Советского Союза, российские вузы столкнулись с хронической проблемой недостаточного финансирования. Так как значительная часть расходов вузов связана с выплатами заработной платы ППС, это сразу же сказалось на доходах преподавателей вузов и престижности профессий преподавателя и ученого [Prakhov, Rudakov, 2021]. В последующие годы многократно постулировался тезис о необходимости повышения заработной платы работникам образования, науки и социальной сферы для обеспечения конкурентоспособности заработных плат в бюджетном секторе, однако такое увеличение требует пересмотра размеров и структуры расходов бюджета, и его реализация связана с существенными затратами и трудностями.

В 2012 г. Президентом РФ были подписаны майские указы¹, суть которых заключалась в увеличении средней заработной платы «бюджетников» и, в частности, педагогических и научных работников в вузах. В майских указах предполагалось, что до 2018 г. заработная плата преподавателей вузов должна вдвое превзойти средний доход от трудовой деятельности по экономике². Задача повышения заработной платы преподавателей продолжает рассматриваться как приоритетная в рамках новых указов Президента Российской Федерации³ и национального проекта «Наука»⁴. Приоритетность задачи повышения оплаты

труда преподавателей вузов актуализирует вопрос изучения динамики, структуры и дифференциации заработной платы ППС.

Майские указы направлены на повышение средней заработной платы ППС, однако существенная дифференциация в заработной плате преподавателей может возникать в различных регионах, в вузах с разными типом и статусом, а также зависеть от должности, наличия административных обязанностей и ряда других факторов [Prakhov, Rudakov, 2021; Prakhov, 2019]. Программы развития университетов, в том числе национальных исследовательских университетов (НИУ), и Проект 5–100 усиливают дифференциацию вузов с точки зрения доступа к финансовым ресурсам и тем самым могут оказывать влияние на дифференциацию в уровне заработной платы ППС. В данном бюллетене рассмотрены вопросы, связанные с оценкой динамики, структуры и дифференциации заработной платы преподавателей вузов.

Одним из инструментов увеличения заработной платы ППС и одновременно улучшения качества образовательных услуг является внедрение в вузах эффективного (стимулирующего) контракта⁵. Такой контракт предполагает, что часть заработной платы преподавателей будет фиксированной и соответствовать ставке, а другая часть – переменная и стимулирующая – будет зависеть от наблюдаемой производительности преподавателей

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

² Там же.

³ Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

⁴ Паспорт национального проекта «Наука» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

⁵ Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

и выполнения условий контракта. Эффективный контракт понимался и составлялся в вузах по-разному: в национальных исследовательских университетах и вузах – участниках Проекта 5–100⁶ доля стимулирующих выплат была достаточно существенной и одними из основных условий для назначения этих выплат являлись высокая публикационная активность преподавателей и наличие публикаций в рецензируемых журналах, индексируемых в WoS и/или Scopus [Prakhov, Rudakov, 2021]. В вузах массового сегмента выплаты были незначительными и выступали, как правило, инструментом перераспределения финансирования и премирования отдельных работников за превышение установленной нормы учебной нагрузки, участие в комиссиях и другую дополнительную работу. Внедрение эффективного контракта, в рамках которого заработная плата ППС ставится в зависимость от ряда наблюдаемых показателей, изменяет бюджет времени преподавателей (распределение времени между преподаванием, научной, административной и прочими видами деятельности). В данном бюллетене подробно рассмотрены вопросы составляющих эффективного (стимулирующего) контракта, бюджета времени преподавателей и удовлетворенности системой стимулирующих выплат.

Целью информационного бюллетеня является оценка динамики, структуры и дифференциации заработной платы преподавателей вузов, а также установление составляющих эффективного контракта и удовлетворенности преподавателей системой стимулирующих выплат.

Для достижения поставленной цели необходимо:

- изучить динамику и структуру заработной платы преподавателей вузов (в том числе

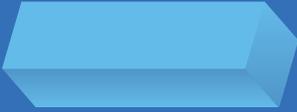
соотношение базовой ставки и надбавок в рамках стимулирующего контракта);

- оценить дифференциацию в уровне заработной платы преподавателей по типам вузов, регионам, должностям ППС и ряду других параметров;
- изучить бюджет времени преподавателей вузов;
- выявить основные составляющие эффективного контракта и оценить распространенность различных видов надбавок и стимулирующих выплат;
- определить удовлетворенность ППС системой начисления стимулирующих выплат.

Перечисленные направления анализа позволят оценить динамику заработной платы преподавателей, структуру заработной платы (соотношение базовой, переменной и стимулирующей частей), дифференциацию заработной платы преподавателей по федеральным округам, типам вузов, должностям, наличию ученых степеней и званий, статусу занятости, возрасту, наличию публикаций и преподаваемым дисциплинам. В информационном бюллетене также рассмотрен бюджет времени преподавателей с точки зрения затрачиваемого времени на различные виды деятельности, такие как преподавание, подготовка к занятиям, научная работа и другие виды деятельности, в том числе по должностям и типам вузов. В нем отражаются распространенность разных видов надбавок и составляющие стимулирующего контракта, в том числе по типам вузов, оценивается удовлетворенность преподавателей системой начисления стимулирующих выплат.

Опрос был проведен в 2020 г. Результаты являются репрезентативными по контингенту преподавателей российских вузов.

⁶ Проект повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров. <http://5top100.ru/>



1. Заработная плата преподавателей российских вузов

1.1. Динамика заработной платы ППС вузов

Заработная плата преподавателей может быть изучена на основе данных официальной статистики или опросных данных. У каждого из указанных методов есть свои преимущества и недостатки. Источником информации о заработной плате преподавателей вузов являются данные статистики, собираемой на основании отчетности вузов о фонде оплаты труда преподавателей. Эти данные в агрегированном виде представлены в разделе «Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки» на веб-сайте Федеральной службы государственной статистики [Росстат, 2021].

Главным преимуществом указанных данных является их официальный характер, так как они собраны на основании отчетности вузов. Важный недостаток таких данных заключается в том, что они представлены в агрегированном виде и невозможно оценить среднюю заработную плату в различных «разрезах»: по должности, вузу, в зависимости от нагрузки, преподаваемых дисциплин и т. д. Кроме того, заработная плата преподавателей вузов выступала основным индикатором выполнения майских указов 2012 г. Президента РФ. Это в определенной степени создавало стимулы для администрации вузов к завышению уровня заработной платы преподавателей. В частности, отмечается ряд случаев, когда средняя заработная плата преподавателей искусственно увеличивалась за счет перевода части сотрудников (в основном, низкооплачиваемых) на неполную долю ставки с фактическим сохранением прежней нагрузки. В ряде вузов также распространена практика, когда дополнительные доходы преподавателей, связанные, например, с поддержанными заявками на гранты,

учитывались при расчете среднего уровня заработной платы [Демьянова, Рыжикова, 2021; Pechenskaya, 2014; Коммерсант, 2021]. Таким образом, реальный уровень заработной платы ППС был завышен.

Альтернативным источником данных по заработной плате преподавателей служат их опросы. В частности, опрос профессорско-преподавательского состава вузов в рамках Мониторинга экономики образования является источником микроданных по заработной плате ППС. Основное преимущество данного опроса – возможность проведения анализа заработной платы ППС на микроуровне и в различных разрезах. Главным недостатком опросных данных выступает то, что респонденты, как правило, склонны скрывать или занижать свои доходы. Кроме того, поменялась методология проведения самого опроса ППС, что делает эти данные ограниченно сравнимыми в динамике.

Соответственно, для целей анализа заработной платы в динамике в бюллетене используются данные отчетности вузов, а для сравнения заработной платы в различных разрезах – данные опроса ППС в рамках МЭО.

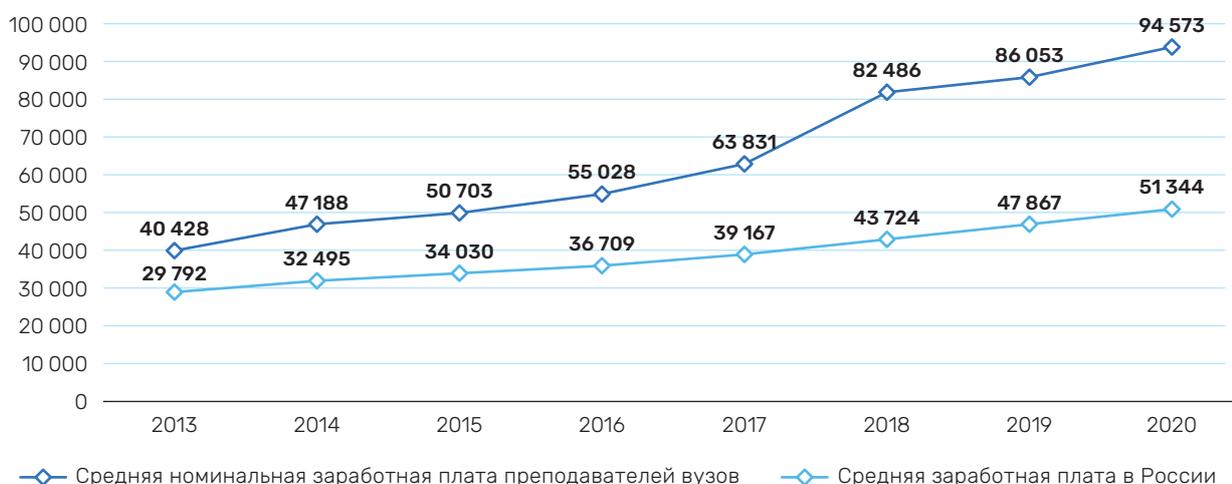
Анализ динамики заработной платы ППС вузов проводится на основании данных Росстата о заработной плате отдельных работников социальной сферы и науки. Заработная плата ППС также сравнивается со средней заработной платой в российской экономике, информацию о которой предоставляет Росстат. По его данным, за период с 2013 по 2020 г. средняя номинальная заработная плата ППС вузов увеличилась с 40 428 до 94 573 руб. (рис. 1). Увеличилось и превышение средней заработной платы ППС над средней заработной платой по экономике: в 2013 г. преподаватели вузов

зарабатывали на 36% больше, чем в среднем по экономике, а в 2020 г. – в 1.8 раза больше. Обращает на себя внимание существенный рост заработной платы в 2017 и 2018 гг., когда завершился период выполнения майских указов и контролировалось их исполнение.

Полученные на основе данных статистики значения указывают на то, что майские указы 2012 г. Президента РФ по повышению

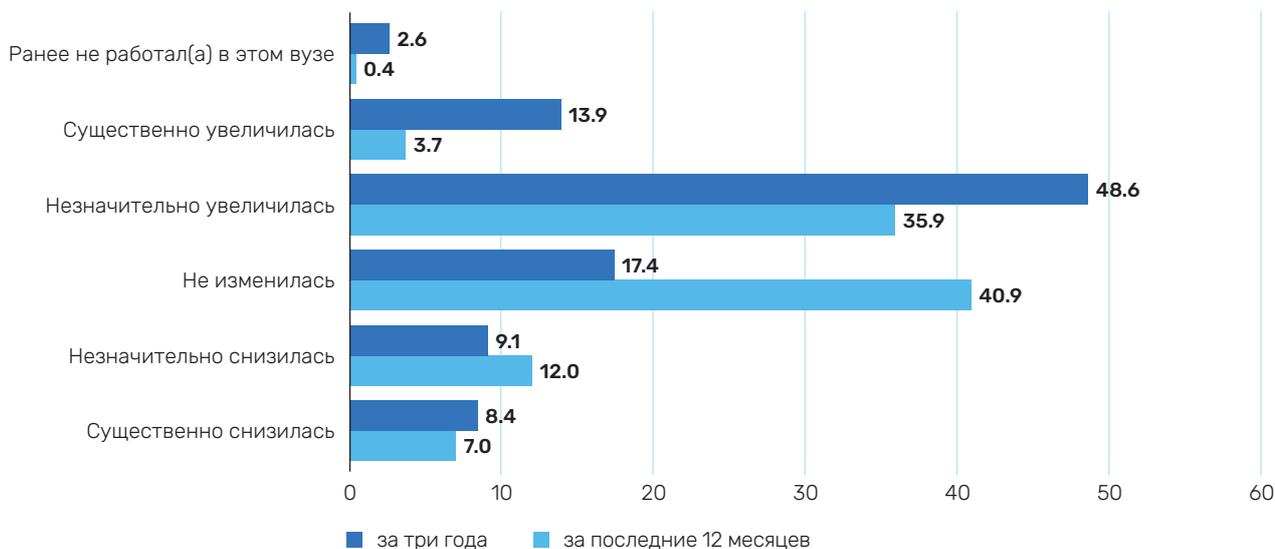
заработной платы преподавателей вузов практически выполнены. Однако не стоит забывать об уже перечисленных недостатках роста заработной платы за счет перевода низкооплачиваемых сотрудников на долю ставки и включения доходов от грантов в среднюю заработную плату ППС. Таким образом, на самом деле увеличение заработной платы менее существенно.

Рис. 1. Динамика средней номинальной заработной платы ППС вузов и средней заработной платы в России (рублей)



Источник: Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки; расчеты НИУ ВШЭ.

Рис. 2. Самооценка динамики заработной платы ППС (за последние 12 месяцев и за три года, в процентах от численности ответивших преподавателей)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

Перейдем к оценке динамики заработной платы ППС на основе данных опроса Мониторинга экономики образования. Большинство опрошенных преподавателей указывают, что их доход за последние 12 месяцев либо не изменился (41%), либо незначительно увеличился (36%) (рис. 2).

Еще 19% ППС указали, что их доход за последний год снизился, а о существенном увеличении дохода сообщили лишь 4% респондентов. При рассмотрении более длительного промежутка времени (последних трех лет) почти половина преподавателей говорят о незначительном увеличении их дохода, 17% указывают, что их доход за указанный период не изменился. Существенное увеличение

доходов в этот период отмечают 14% ППС, незначительное или существенное снижение доходов – соответственно, 9 и 7% респондентов.

Самооценка динамики заработной платы незначительно различается по типам вузов. Преподаватели ведущих вузов чаще указывают, что их заработная плата за последние 12 месяцев не изменилась, а на снижение заработной платы в последний год относительно чаще жаловались преподаватели вузов массового сегмента (прочих вузов). При рассмотрении заработной платы за последние три года преподаватели ведущих вузов также относительно чаще отмечают положительную динамику заработной платы (табл. 1).

Табл. 1. Самооценка динамики заработной платы за последние 12 месяцев и за последние три года по типам вузов
(в процентах от численности ответивших преподавателей)

	Всего	Тип вуза		
		Ведущий вуз	Опорный вуз	Прочий вуз
Динамика заработной платы за 12 месяцев				
Существенно снизилась	7.0	6.8	6.7	7.1
Незначительно снизилась	12.0	11.2	11.3	12.4
Не изменилась	40.9	44.4	41.7	39.9
Незначительно увеличилась	35.9	34.0	36.9	36.2
Существенно увеличилась	3.7	3.4	2.9	4.0
Ранее не работал(а) в этом вузе	0.4	0.1	0.4	0.5
Динамика заработной платы за три года				
Существенно снизилась	8.4	8.3	8.6	8.3
Незначительно снизилась	9.1	9.9	9.7	8.8
Не изменилась	17.4	15.3	17.6	17.9
Незначительно увеличилась	48.6	51.4	49.1	47.9
Существенно увеличилась	13.9	13.8	13.1	14.0
Ранее не работал(а) в этом вузе	2.6	1.3	1.9	3.1

Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

1.2. Дифференциация заработной платы ППС

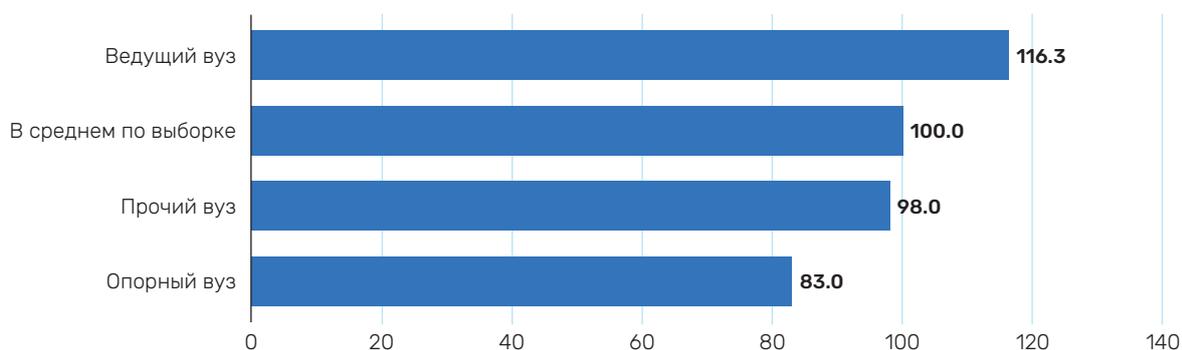
В отличие от данных обследования Росстата «Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки» микроданные опросов МЭО позволяют оценить не только среднюю заработную плату, но и дифференциацию заработной платы

преподавателей вузов в зависимости от типа вузов, должности и ряда других характеристик.

Согласно результатам проведенного исследования, самая низкая заработная плата наблюдается у преподавателей

Рис. 3. Заработная плата ППС по типам вузов

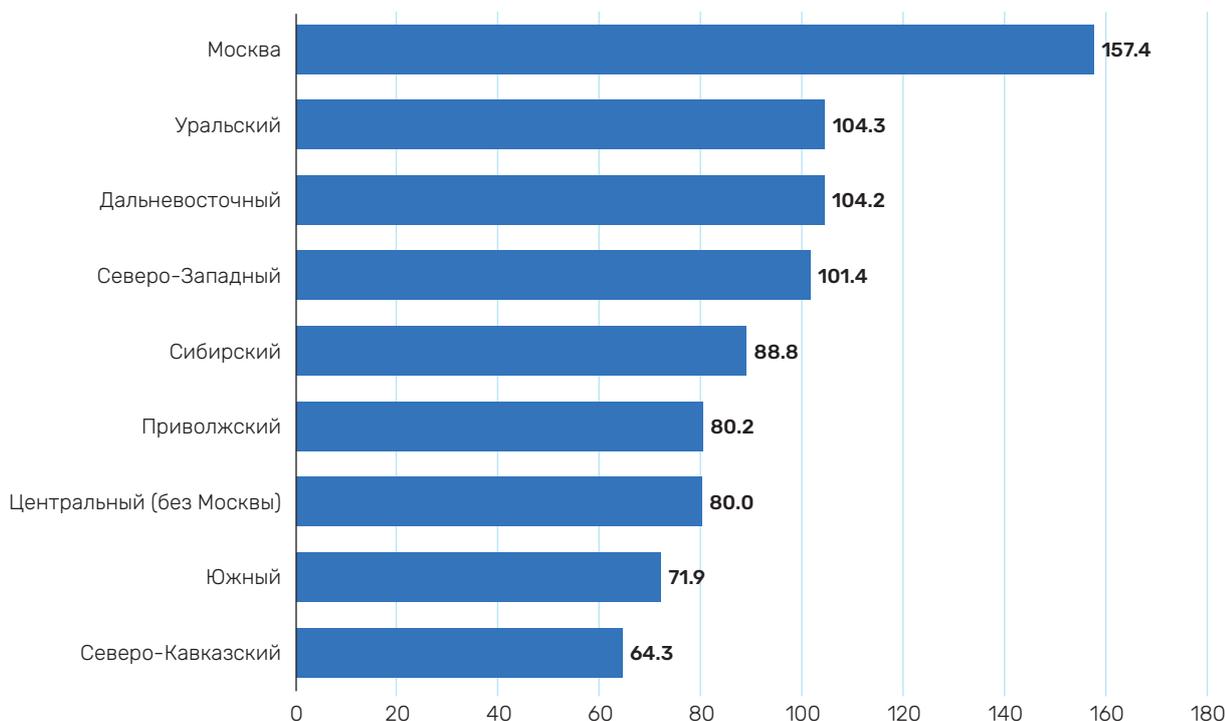
(в процентах, по отношению к средней заработной плате по выборке; средняя заработная плата по выборке взята за 100%)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

Рис. 4. Заработная плата ППС по федеральным округам

(в процентах, по отношению к средней заработной плате по выборке; средняя заработная плата по выборке взята за 100%)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

опорных вузов (составляет 83% от средней по выборке). Наиболее высокооплачиваемой группой преподавателей по типам вуза являются ППС ведущих вузов. Они зарабатывают на 16% больше, чем в среднем по выборке (рис. 3).

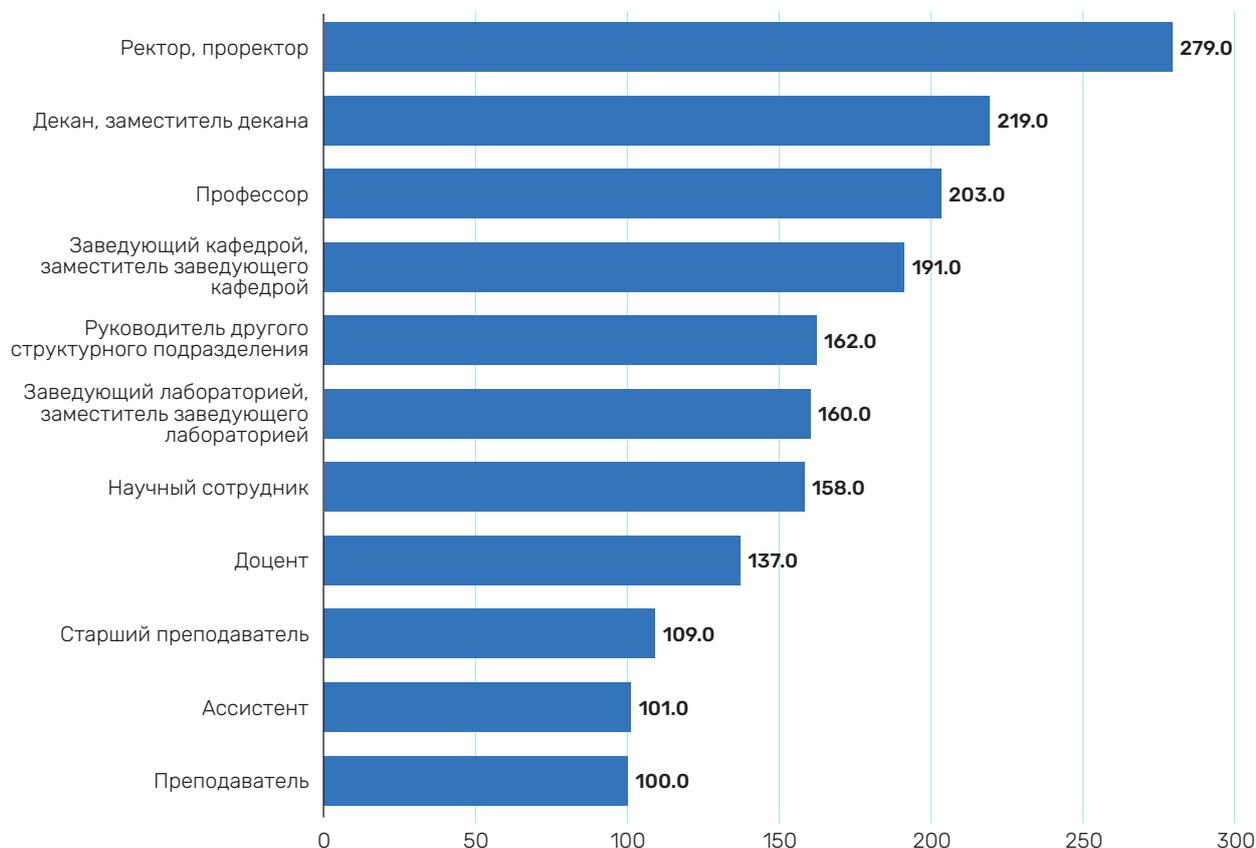
Наблюдается значительная дифференциация заработков преподавателей вузов в зависимости от региона. Наиболее высокая заработная плата у преподавателей московских вузов, она более чем в 1.5 раза выше, чем в среднем по России. Самые низкие заработные платы у ППС в регионах Северо-Кавказского и Южного ФО (соответственно, 64 и 72% от средней по стране). Зарботная плата выше средних значений по стране у преподавателей Уральского, Дальневосточного и Северо-Западного ФО, ниже средних значений – в Сибирском, Приволжском и Центральном (без Москвы) ФО (рис. 4). Следует отметить,

что в целом эти значения имеют те же тенденции в дифференциации заработной платы, что и по регионам для всех занятых в экономике.

Наиболее высокий уровень дифференциации заработной платы наблюдается по должностям преподавателей на полную ставку (рис. 5). Самая низкая заработная плата у представителя ППС вузов в должности ассистента или преподавателя, сравнительно низкая заработная плата – у старшего преподавателя. Доцент зарабатывает уже на 37% больше, чем преподаватель, а заработная плата профессора и заведующего кафедрой почти в 2 раза выше, чем у преподавателя. Зарботная плата научного сотрудника и заведующего лабораторией на 58 и 60% выше, чем у преподавателя. Наиболее высокооплачиваемыми являются сотрудники, имеющие высокие административные позиции: заработная плата декана или заместителей декана в 2.2 раза выше, чем

Рис. 5. Зарботная плата ППС по должности

(в процентах, по отношению к заработной плате на должности «преподаватель»; заработная плата преподавателя взята за 100%)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

у обычного преподавателя, а заработная плата ректора или проректоров вузов – в 2.8 раза выше (рис. 5).

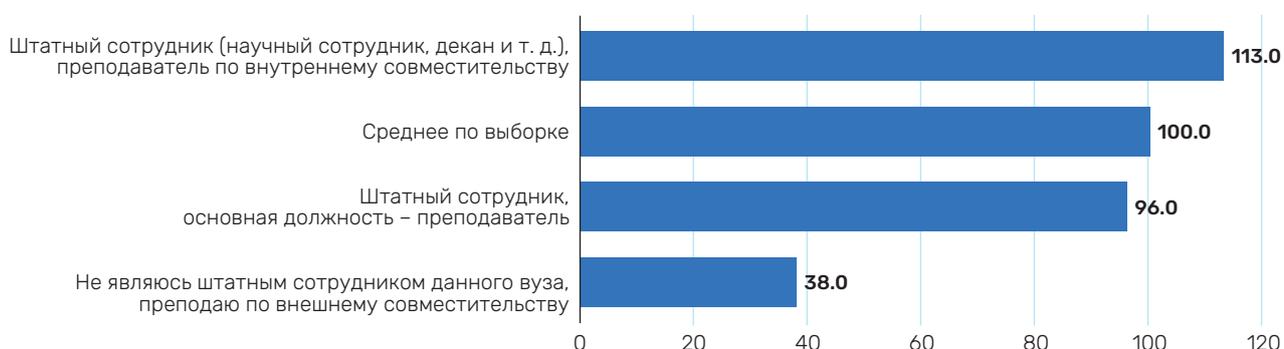
Анализ средней заработной платы ППС по статусу занятости показывает, что штатные преподаватели вузов имеют существенно более высокую заработную плату, чем совместители. Преподаватели, которые не являются штатными сотрудниками данного вуза и преподают по внешнему совместительству,

зарабатывают лишь 38% от среднего уровня заработной платы. Штатные сотрудники на преподавательской должности зарабатывают 96% от средней заработной платы. Наиболее высокооплачиваемыми являются преподаватели, имеющие административные позиции и совмещающие эту деятельность с преподавательской (рис. 6).

Существенная дифференциация в уровне заработной платы преподавателей

Рис. 6. Заработная плата ППС по статусу занятости

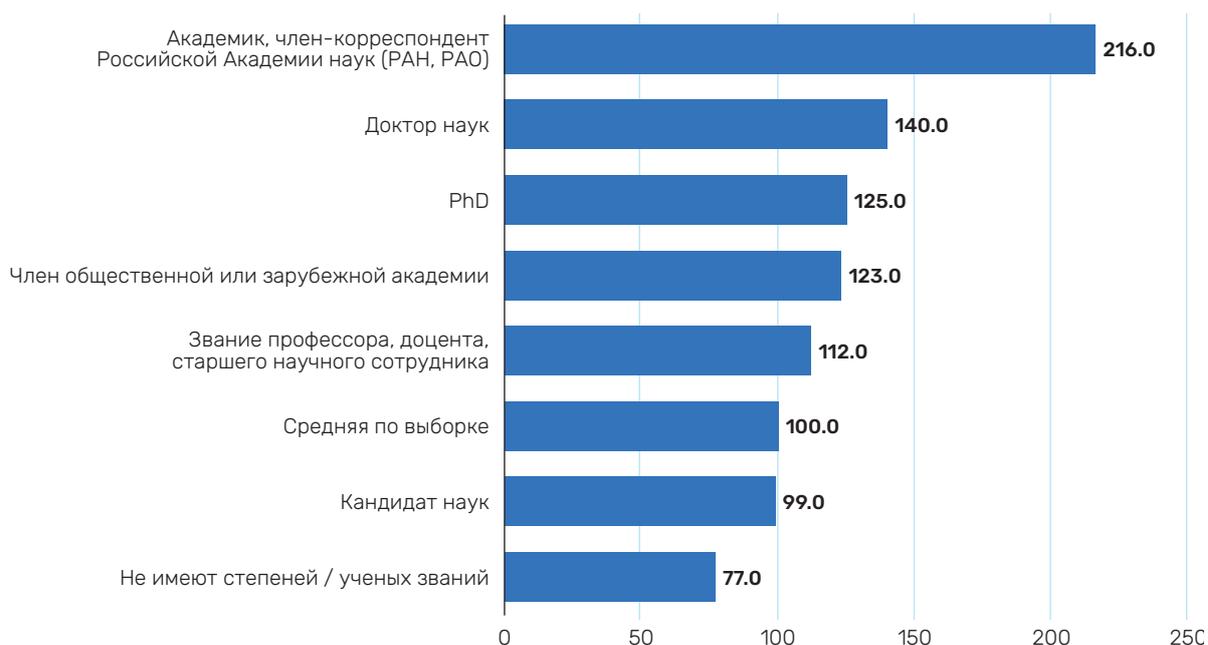
(в процентах, по отношению к средней заработной плате по выборке; средняя заработная плата по выборке взята за 100%)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

Рис. 7. Заработная плата ППС по наличию степеней / ученых званий

(в процентах, по отношению к средней заработной плате по выборке; средняя заработная плата по выборке взята за 100%)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

также связана с наличием ученых степеней и званий. Наименьшую заработную плату (77% от средней по выборке) имеют преподаватели без степеней или ученых званий. Преподаватели, имеющие статус академика или члена-корреспондента Российской Академии наук, зарабатывают в 2.2 раза больше, чем в среднем по выборке. Зарплата доктора наук в 1.4 раза выше, чем средняя по выборке. Наличие степени PhD приносит 25%-ю прибавку к заработной плате, членство в зарубежной академии – 23%-ю, научное звание профессора, доцента и старшего научного сотрудника – 12%-ю «премию». Зарплата преподавателей, имеющих степень кандидата наук, практически не отличается от среднего значения (рис. 7).

Так называемый профиль возраст – заработная плата для преподавателей российских вузов является достаточно нестандартным. Его особенность заключается в том, что заработная плата молодых преподавателей (до 35–40 лет) достаточно низкая, пик заработков наблюдается только в возрасте 50–60 лет. При этом достижение пенсионного возраста не оказывает существенного влияния на заработную плату, и те преподаватели, которые остаются в вузе после достижения такого возраста, являются относительно высокооплачиваемыми. Уровень их заработной платы существенно выше, чем заработная плата не только молодых преподавателей, но и преподавателей среднего возраста (до 50 лет) (рис. 8).

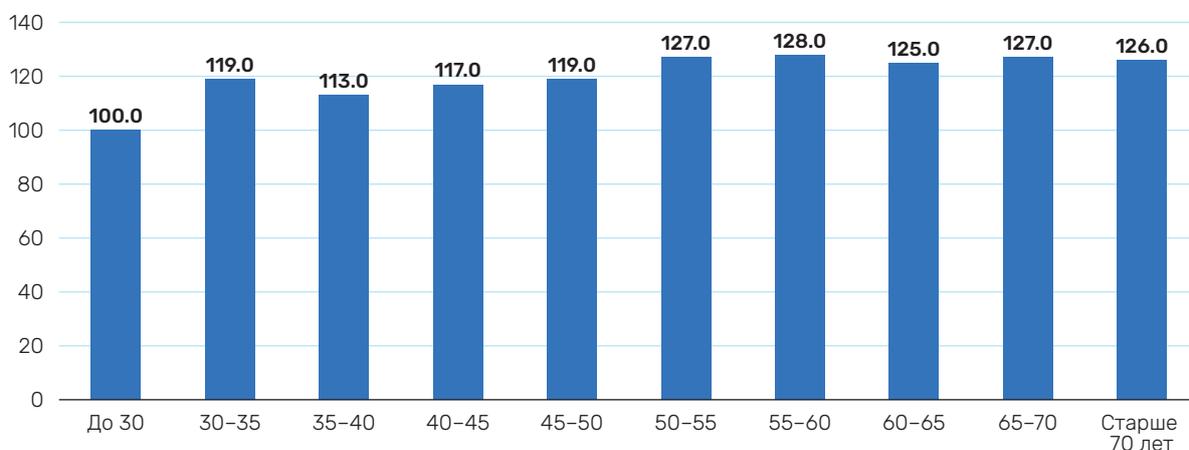
Ситуация, когда заработная плата в значительной степени зависит от должности, стажа и возраста преподавателя, характерна для академического сектора в России. Такое положение дел, и в первую очередь, низкая заработная плата молодых сотрудников, создает значительные риски для обновления профессиональных кадров в преподавании и науке и не позволяет удерживать наиболее производительных молодых преподавателей и ученых в вузах. Данный вопрос подробно рассмотрен в информационном бюллетене МЭО [Рудаков, 2020]. При этом в целом для российских работников, наоборот, характерен ранний пик заработков (в возрасте до 45 лет) [Гимпельсон, 2019].

Для оценки совместного влияния перечисленных факторов и ряда других характеристик на заработную плату преподавателей вузов была также использована регрессионная модель, основанная на уравнении Минцера. Эконометрическая модель, применяемая для оценки детерминант заработной платы преподавателей вузов в данном бюллетене, более подробно рассмотрена в ряде других работ [Rudakov, Prakhov, 2021; Prakhov, 2018]. Результаты оценки модели методом наименьших квадратов для выборки опроса ППС вузов представлены в табл. 2.

Проведенный регрессионный анализ детерминант заработной платы ППС вузов в целом подтвердил результаты описательного анализа. Основными факторами

Рис. 8. Зарботная плата ППС по возрастным группам

(в процентах, по отношению к заработной плате ППС в возрасте до 30 лет; средняя заработная плата ППС в возрасте до 30 лет взята за 100%)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

Табл. 2. Результаты регрессионного анализа детерминант заработной платы ППС вузов

Переменные	Заработная плата (логарифм)
Общий стаж работы	0.00126 (0.00140)
Общий стаж работы в квадрате	-5.35e-05** (2.44e-05)
Статус вуза (референтная группа – «Прочие вузы»)	
Ведущий вуз	0.0341*** (0.0100)
Опорный вуз	-0.0558*** (0.0119)
Должность (референтная группа – «Преподаватель»)	
Профессор	0.563*** (0.0254)
Доцент	0.289*** (0.0214)
Старший преподаватель	0.0571** (0.0222)
Ассистент	0.00632 (0.0298)
Ректор, проректор	1.186*** (0.0784)
Декан, заместитель декана	0.747*** (0.0337)
Заведующий кафедрой, заместитель заведующего кафедрой	0.665*** (0.0243)
Заведующий лабораторией, заместитель заведующего лабораторией	0.236*** (0.0592)
Руководитель другого структурного подразделения	0.496*** (0.0421)
Научный сотрудник	0.284*** (0.0558)
Федеральный округ (референтная группа – «Центральный ФО»)	
Дальневосточный	0.340*** (0.0175)
Москва	0.694*** (0.0156)
Приволжский	0.0288** (0.0128)
Северо-Западный	0.279*** (0.0171)
Северо-Кавказский	-0.145*** (0.0156)
Сибирский	0.151*** (0.0139)
Уральский	0.337*** (0.0166)
Южный	-0.00924 (0.0140)

Табл. 2 (окончание)

Переменные	Зарботная плата (логарифм)
Наличие публикаций (референтная группа – «Нет публикаций»)	
Российские журналы, не входящие в WoS и/или Scopus	0.0512*** (0.0116)
Российские журналы, входящие в WoS и/или Scopus	0.0841*** (0.0118)
Зарубежные журналы, не входящие в WoS и/или Scopus	0.0722*** (0.0164)
Зарубежные журналы, входящие в WoS и/или Scopus	0.178*** (0.0113)
Константа	10.08*** (0.0265)
Наблюдения	12.631
R-квадрат	0.374

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

Источник: расчеты автора на основе: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

дифференциации заработной платы преподавателей вузов являются региональные различия и различия в заработной плате в зависимости от занимаемой должности ППС. Согласно результатам регрессионного анализа, учитывающего одновременное влияние различных факторов, преподаватели московских вузов зарабатывают на 70% больше, чем преподаватели из вузов ЦФО, достаточно высокой также является заработная плата преподавателей вузов Уральского и Дальневосточного ФО. Наиболее низкооплачиваемыми являются должности преподавателя и ассистента, наиболее высокооплачиваемыми – административно-управленческие

должности: ректоры вузов зарабатывают на 130% больше, чем преподаватели, деканы – на 75% больше, заведующие кафедрой – на 70% больше, профессора – на 60% больше (табл. 2). При учете региональных различий и различий в должностях ППС дифференциация заработной платы по типам вузов является не столь существенной: преподаватели ведущих вузов зарабатывают на 3.5% выше, чем преподаватели вузов массового сегмента. Другим источником дифференциации заработной платы является наличие публикаций: чем более высокое качество журнала, в которых опубликованы работы преподавателей, тем выше их заработная плата.

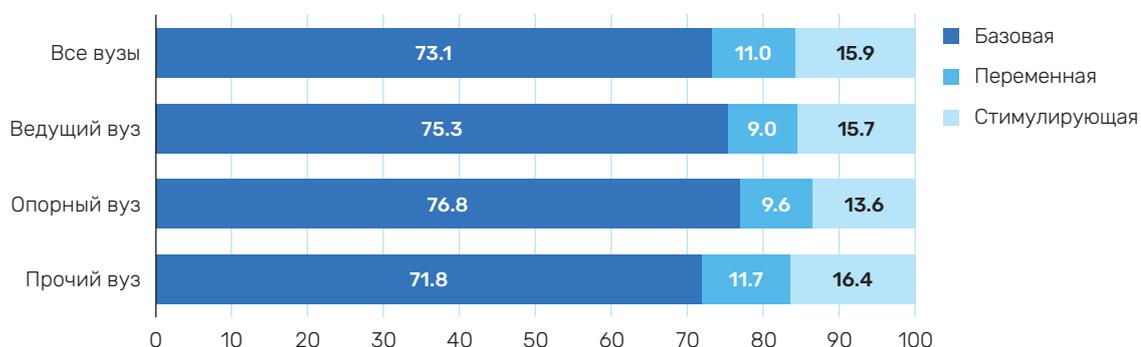
1.3. Структура заработной платы ППС вузов

Зарботная плата преподавателей российских вузов состоит, как правило, из фиксированной части (ставки), которая зависит от должности и стажа преподавателя, переменной части, связанной с объемом нагрузки, и от стимулирующей части, которая включает надбавки за публикации и ряд других выплат.

По данным обследования, фиксированная (базовая) часть заработной платы в российских вузах составляет 73%, переменная часть – 11%,

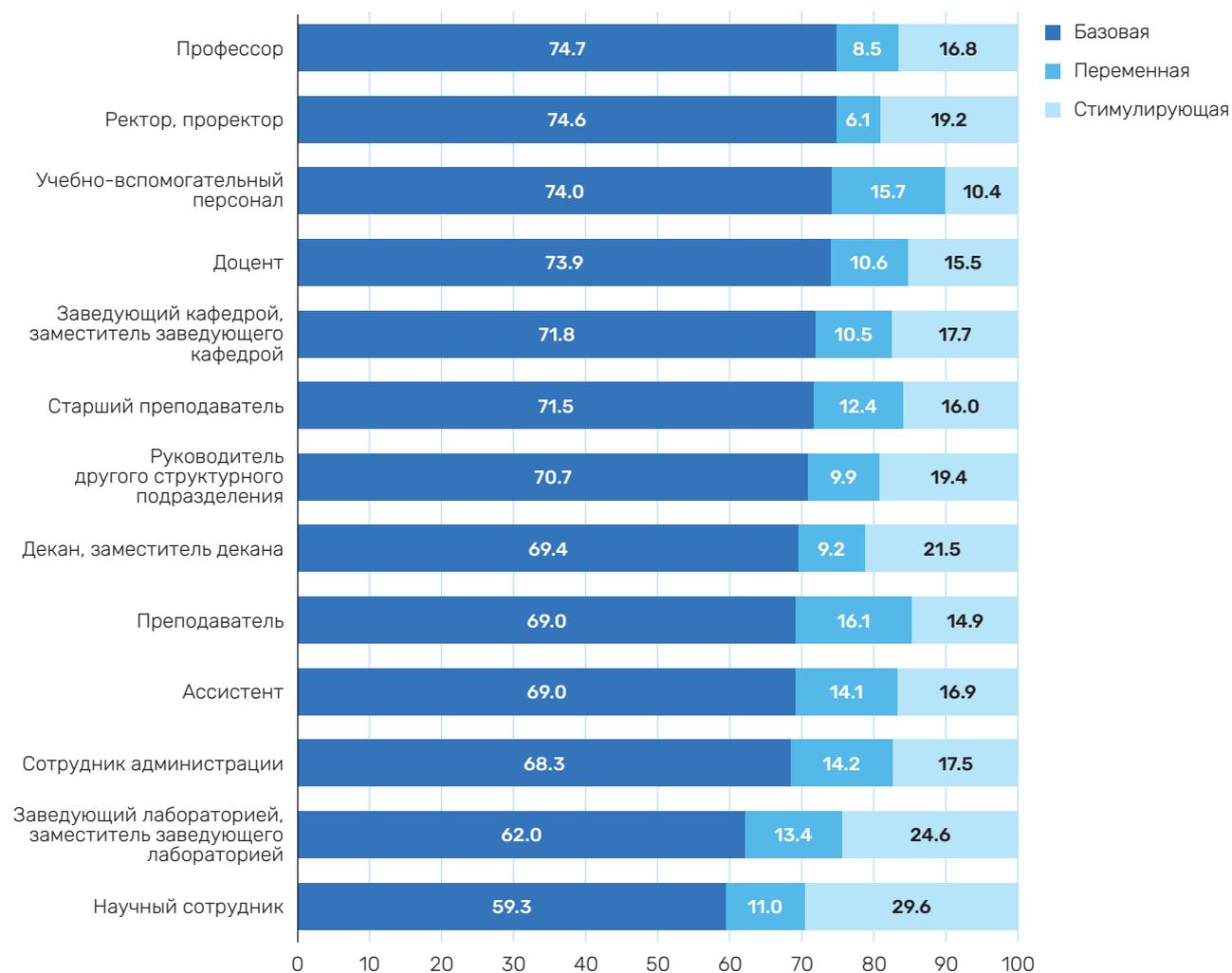
а стимулирующая – 16% от общей заработной платы ППС. Различия в структуре заработной платы по типам вузов не столь существенны: в ведущих и опорных вузах относительно выше доля базовой ставки, в вузах массового сегмента (прочих вузах) относительно выше доля переменной части (доплат за стаж, превышение нагрузки и т. д.), в ведущих и прочих вузах относительно выше доля стимулирующей части заработной платы (рис. 9).

Рис. 9. Структура заработной платы ППС
(в процентах от общей заработной платы ППС)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

Рис. 10. Структура заработной платы ППС по должностям на полную ставку
(в процентах)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

Структура заработной платы ППС вузов в значительной степени различается в зависимости от занимаемой должности. Наиболее низкая доля базовой ставки (ниже 65%) и наиболее высокая доля стимулирующей части (от 25–30%) в заработной плате – у научных сотрудников и заведующих/заместителей заведующих научными лабораториями. Это объясняется наличием доплат (надбавок) научным сотрудникам за публикации в научных журналах.

Наиболее высокая доля фиксированной (базовой) ставки (более 70%) в общей заработной плате преподавателей характерна для ППС, занимающих высокие преподавательские (профессор, доцент) и административные должности (ректор, проректор, заведующий кафедрой). Чаще всего высокий уровень переменной части заработной платы, включающей доплаты за превышение объема нагрузки и разовую административную работу, имеют ППС в должности преподавателей и учебно-вспомогательный персонал (рис. 10).

Проведенный анализ динамики, структуры и дифференциации заработной платы преподавателей вузов позволил выявить следующее.

- Согласно данным Росстата по заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы и науки, заработная плата преподавателей с 2012 г. существенно увеличилась и по состоянию на 2020 г. в 1.8 раза превышала среднюю заработную плату по экономике. Однако сами преподаватели, оценивая динамику своей заработной платы за последние три года, указывают, скорее, на незначительное увеличение уровня заработной платы.
- Основными источниками дифференциации заработной платы ППС являются должность, наличие административных обязанностей и региональные различия.
- Наиболее высокооплачиваемыми являются сотрудники, занимающие административно-управленческие позиции (ректор, проректор, декан и т. д.), наименее высокооплачиваемыми – ассистенты, преподаватели и старшие преподаватели вузов.
- Заработная плата преподавателей московских вузов в 1.5 раза превышает среднюю заработную плату ППС. Наименьший уровень заработной платы характерен для преподавателей вузов Южного и Северо-Кавказского ФО.
- В академической сфере наблюдается поздний пик заработков (в возрасте 50–60 лет), заработная плата работников пенсионного возраста выше, чем у молодых преподавателей.
- Фиксированная (базовая) часть заработной платы в российских вузах составляет 73%, переменная часть – 11%, а стимулирующая – 16% от общей заработной платы ППС.
- Наиболее высокая доля стимулирующей части (от 25–30%) в заработной плате научных сотрудников и заведующих/заместителей заведующих научными лабораториями.

2. Эффективный (стимулирующий) контракт в российских вузах

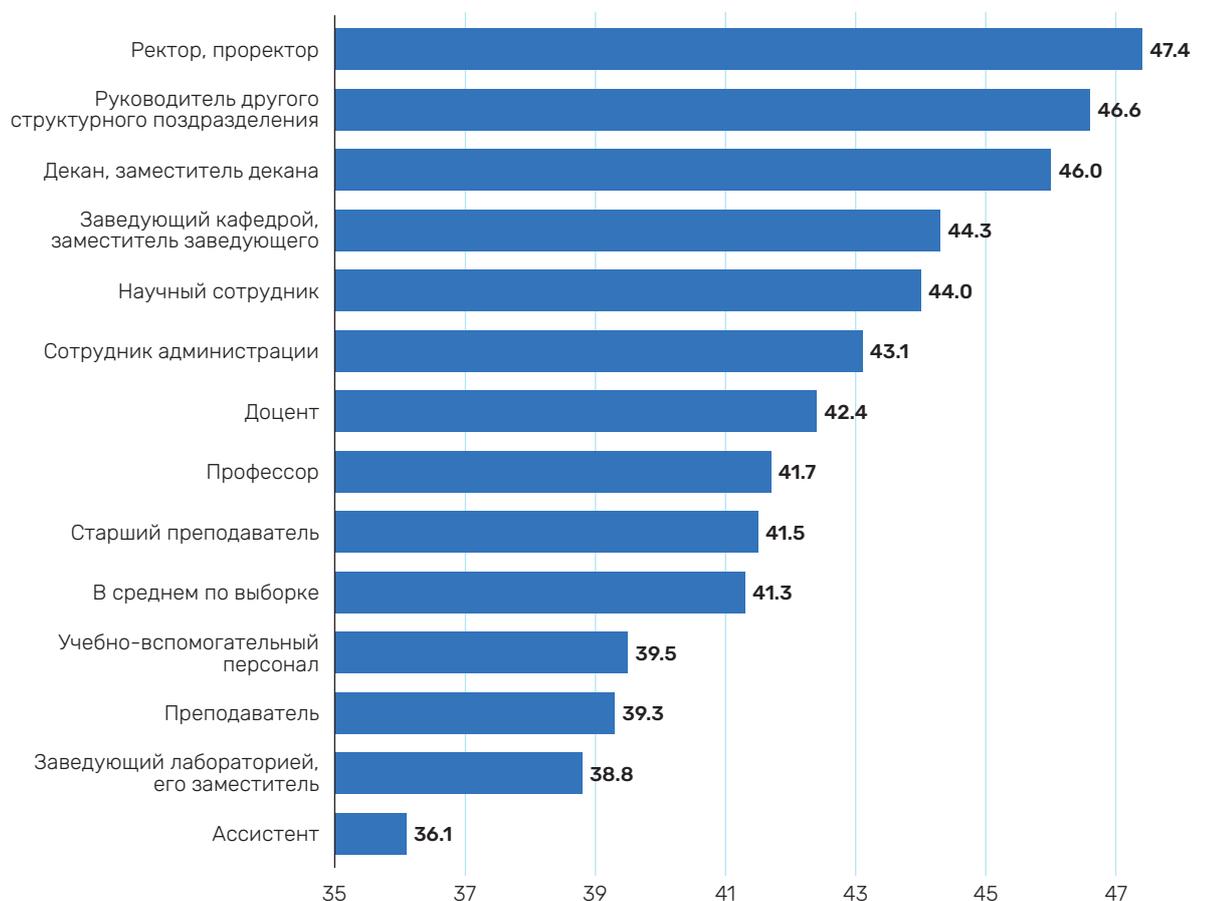
2.1. Бюджет времени преподавателей

Ряд вызовов перед системой высшего образования, связанных как с повышением требований к публикационной активности, так и с цифровизацией и необходимостью ускоренного перехода на дистанционные форматы работы, безусловно, оказывает влияние

на бюджет времени преподавателей, актуализируя изучение данного вопроса.

Средняя продолжительность рабочей недели преподавателей вузов составляет 41 ч. Наибольшая продолжительность рабочей недели наблюдается у сотрудников,

Рис. 11. Продолжительность рабочей недели преподавателей по должностям на основную ставку (часов в неделю)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

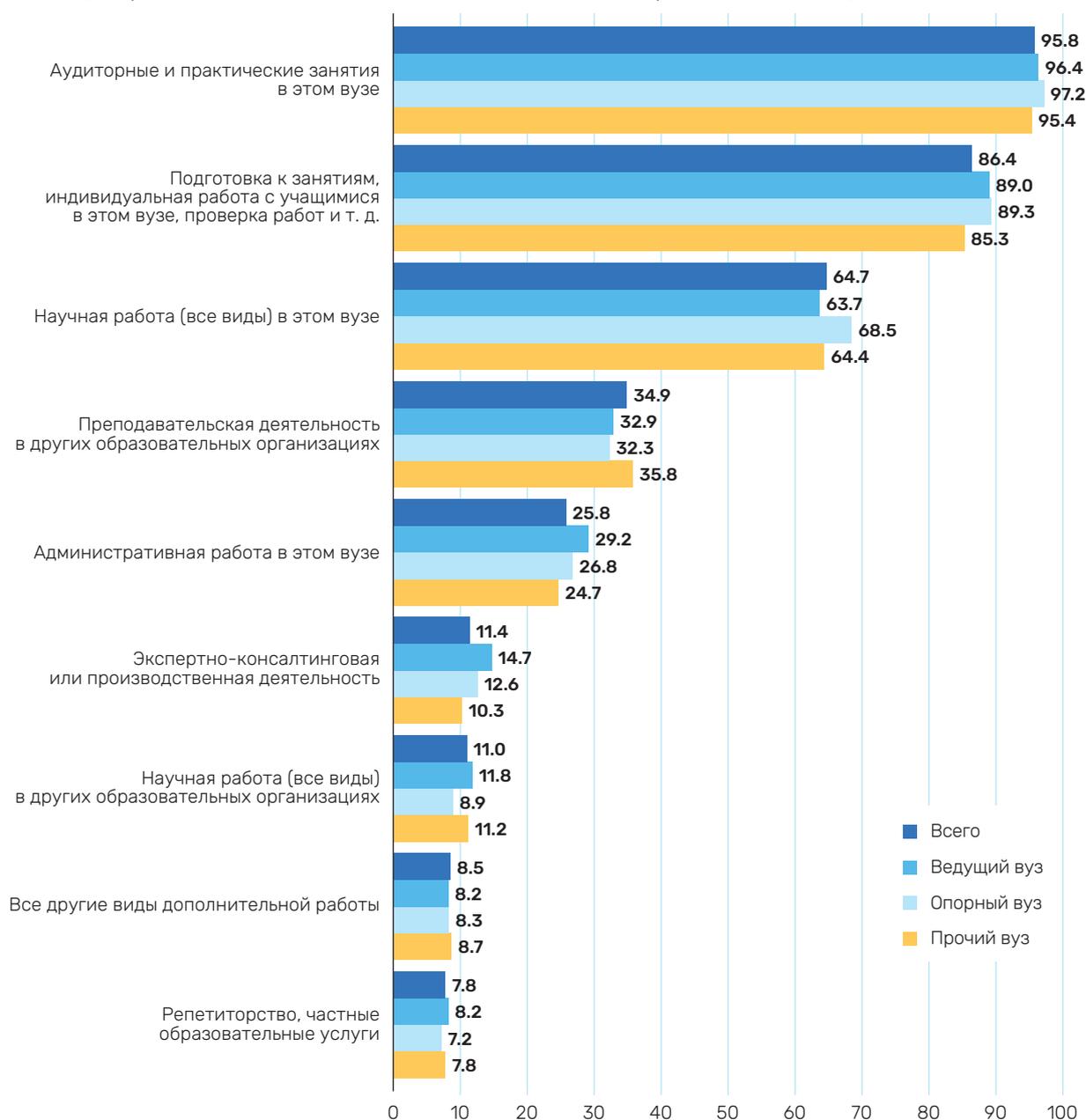
имеющих административные обязанности: средняя продолжительность рабочей недели ректора и проректоров составляет более 47 ч, руководителей структурных подразделений – 46.6 ч, деканов и их заместителей – 46 ч, заведующего кафедрой и его заместителя – более 44 ч (рис. 11).

Выше среднего продолжительность рабочей недели у научного сотрудника. Относительно меньше продолжительность рабочей недели

у преподавателя. Однако интенсивность рабочей недели у преподавателей может быть выше, так как значительную долю рабочего времени может составлять аудиторная нагрузка.

Подавляющее большинство опрошенных преподавателей (96%) проводили аудиторные и практические занятия в вузе, еще 86% занимались подготовкой к занятиям, индивидуальной работой с учащимися и проверкой работ (рис. 12).

Рис. 12. Виды деятельности, которыми занимались ППС вузов в прошедшем учебном году
(в процентах от численности ответивших преподавателей)



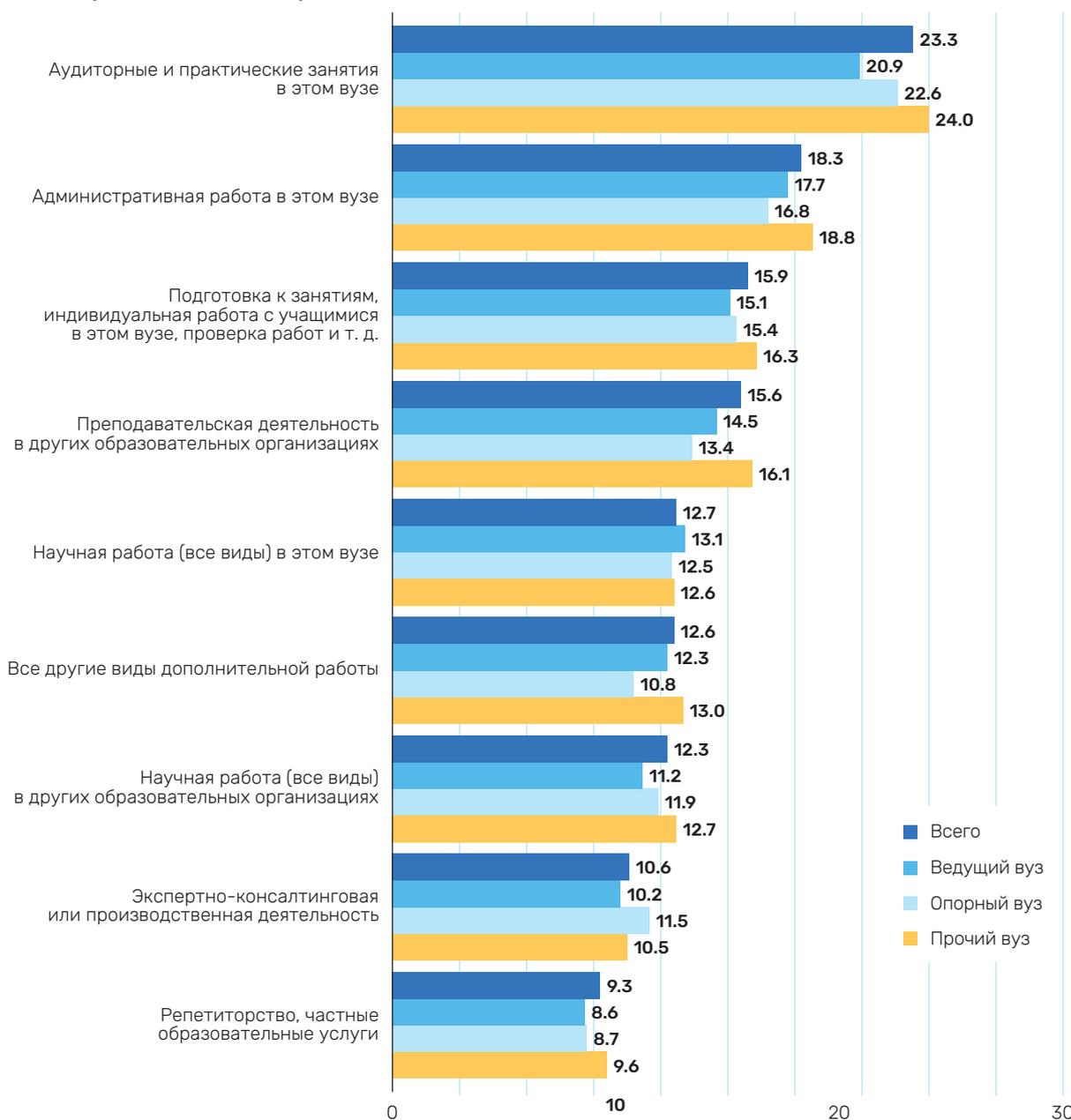
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

Научной работой в вузе занимались 65%. Примечательно, что наиболее высока доля сотрудников, выполняющих научную работу, не в ведущих, а в опорных вузах. В административную работу в вузе был вовлечен каждый четвертый опрошенный. Кроме того, 35% преподавателей вузов занимались преподавательской деятельностью и 11% вели научную работу в других вузах. Экспертно-консалтинговой или производственной

деятельностью были заняты чуть более 11% опрошенных преподавателей, относительно чаще данный вид деятельности осуществляли ППС ведущих вузов. Еще 8% преподавателей указали, что в прошлом учебном году занимались частным репетиторством.

По видам деятельности основу бюджета времени ППС составляет аудиторная нагрузка (23 ч в неделю), что является очень высоким показателем и указывает на то, что

Рис. 13. Продолжительность рабочей недели преподавателей по видам деятельности и типам вузов (часов в неделю)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

практически половину или около 4–5 ч рабочего дня преподавателя составляет непосредственно аудиторная нагрузка. В таком случае у преподавателей практически не остается времени на обновление своих знаний и проведение качественной научной работы. Таким образом, высокий уровень аудиторной нагрузки и возрастающие требования к публикационной активности создают риски для качества преподавания и научной работы и ведут к существенной перегруженности преподавателей. Наиболее высокая аудиторная нагрузка (24 ч в неделю) характерна для вузов массового сегмента (прочих вузов), наименьшая нагрузка наблюдается у преподавателей ведущих вузов (рис. 13).

Преподаватели также расходуют в среднем около 16 ч в неделю на подготовку к занятиям. На административную работу у преподавателей уходит около 18 ч в неделю. В среднем преподаватели занимаются научной работой около 13 ч в неделю, продолжительность времени, затрачиваемого на научную деятельность, незначительно выше в ведущих вузах. Экспертно-консалтинговая и производственная деятельность занимает около 10,6 ч в неделю у тех, кто указал, что вел ее. Преподаватели, подрабатывающие в других вузах, занимаются преподаванием там 15,6 ч в неделю, научной деятельностью в них – 12,3 ч в неделю. Преподаватели, оказывающие репетиторские услуги, расходуют 9,3 ч в неделю на данный вид деятельности (рис. 13).

2.2. Составляющие эффективного (стимулирующего) контракта

Эффективный (стимулирующий) контракт в вузах предполагает, что наряду с фиксированной базовой заработной платой (ставкой) преподаватели также получают переменные выплаты (надбавки), которые зависят от наличия дополнительных видов нагрузки, и стимулирующие выплаты, которые связаны с выполнением ряда условий контракта (например, наличие публикаций в рецензируемых журналах WoS и/или Scopus). В данном разделе рассматриваются составляющие эффективного контракта, виды и распространенность дополнительных и стимулирующих выплат.

Проведенный анализ показывает, что наиболее распространенным видом надбавок является выплата за превышение установленной нормы учебной нагрузки, о наличии которой в их вузах сообщили 42% преподавателей (табл. 3).

Весьма распространены также выплаты за следующие виды активности: работу со студентами (33%), в комиссиях университета (29%), по НИОКР (27%), методическую (23%), научное руководство студентами и аспирантами (19 и 18%), подготовку образовательных программ (18%). При этом 15% преподавателей указали, что в их вузе нет никаких дополнительных надбавок (табл. 3). Реже всего встречаются надбавки за заполнение персональных страниц на сайте вуза.

Наблюдается определенная дифференциация в распространенности надбавок по типам

вузов. В ведущих вузах относительно реже, чем в других вузах, применяются надбавки за превышение установленной нормы нагрузки, при этом значительно более распространены надбавки за работу по НИОКР и почти в два раза чаще выплачиваются надбавки за работу с иностранными студентами. В вузах массового сегмента (прочих вузах) наиболее распространены надбавки за учебную работу (за превышение установленной нормы учебной нагрузки, работу со студентами и аспирантами). В частных вузах надбавки также связаны с учебной работой, но распространены значительно меньше, чем в государственных: 25% ППС частных вузов указали на отсутствие каких-либо надбавок, в то время как в государственных вузах лишь 15% респондентов сообщили об этом (табл. 3)

Респондентам также задавался вопрос о том, какие из перечисленных надбавок получают они сами. Чаще всего преподаватели получают надбавки за превышение установленной нормы учебной нагрузки (27%), работу со студентами (17%), методическую работу (13%), работу по НИОКР (12%), работу в комиссиях (10%), научное руководство студентами (10%), подготовку образовательных программ (9%). Вообще не получают никаких надбавок лично 18% опрошенных преподавателей (рис. 14).

Наряду с переменными надбавками за превышение определенного объема нагрузки или

Табл. 3. Распространенность различных видов дополнительных выплат преподавателям вузов
(в процентах от численности опрошенных преподавателей)

Вид надбавки	Всего	Тип вуза			Форма собственности	
		Ведущий вуз	Опорный вуз	Прочий вуз	Государственная	Частная
Превышение установленной нормы учебной нагрузки	41.7	37.4	41.8	42.7	41.6	43.6
Работа со студентами (курирование групп, внеучебная работа)	33.1	26.3	33.8	34.6	33.3	22.0
Работа в комиссиях (например, в кадровой, приемной комиссии)	28.8	28.3	32.9	28.1	29.0	16.6
Работа по НИОКР (включая внутренние гранты)	27.1	31.4	32.1	25.1	27.3	14.9
Методическая работа (разработка новых учебных курсов и т. д.)	23.5	24.2	21.5	23.7	23.5	22.8
Научное руководство студентами	18.9	17.7	16.0	19.8	18.9	20.3
Научное руководство аспирантами	18.4	17.9	17.7	18.7	18.6	7.9
Разработка образовательных программ	17.7	20.2	16.0	17.4	17.7	14.9
Не предусмотрены никакие доплаты и надбавки	15.2	16.3	13.9	15.1	15.0	24.5
Организация конкурсов и мероприятий на кафедре и в вузе	14.7	12.1	13.3	15.6	14.8	7.5
Работа в диссертационном совете	14.1	15.1	13.9	14.0	14.3	2.9
Работа с иностранными студентами	12.8	18.1	9.0	12.2	12.9	2.9
Работа в ученом совете факультета или вуза	11.9	11.4	12.6	11.9	12.0	7.5
Другое	7.9	9.3	9.3	7.4	8.0	6.2
Заполнение персональных страниц на сайте вуза	3.4	3.4	2.8	3.5	3.4	2.1

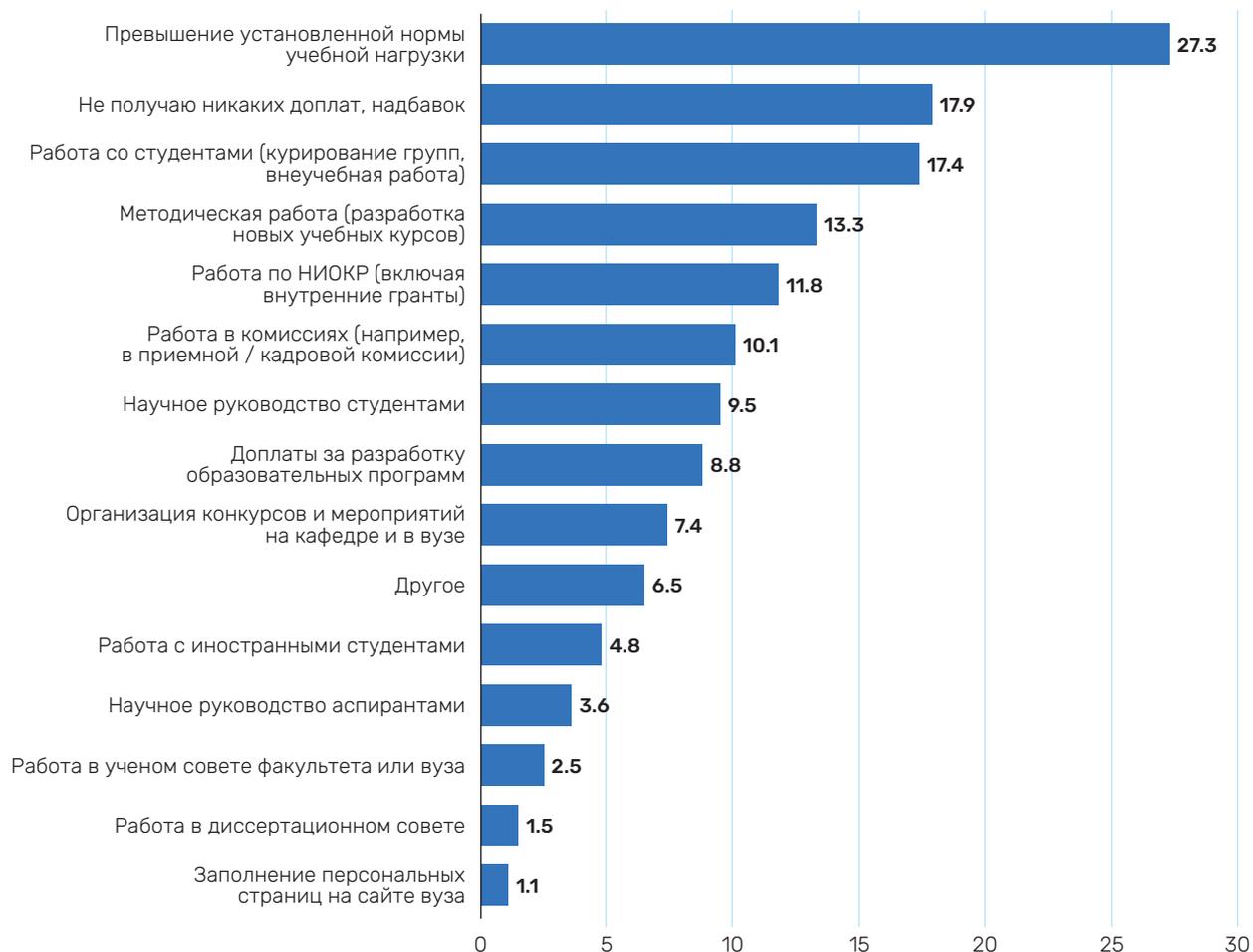
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

дополнительную работу, в вузах также существуют стимулирующие надбавки, в рамках которых преподаватели получают дополнительные выплаты за определенные достижения, связанные с выполнением условий эффективного контракта. Наиболее распространенными являются надбавки за публикации в российских (58%) и зарубежных (50%) журналах, индексируемых в базах WoS и/или Scopus. О наличии в их вузе надбавок за публикации в иных российских или зарубежных журналах сообщили, соответственно, 32 и 18%

преподавателей. Существуют также «публикационные» надбавки за выпуск монографий на русском (27%) и иностранном языке (18%). Каждый четвертый преподаватель сообщил о наличии в их вузе надбавок за патенты (табл. 4).

Другим наиболее распространенным видом являются надбавки за предыдущие достижения и стаж преподавателей: о наличии доплат за награды, ученые степени и звания сообщили 41% преподавателей, доплаты за стаж – еще 16% преподавателей.

Рис. 14. Доля преподавателей, получающих дополнительные выплаты по видам
(в процентах от численности ответивших преподавателей)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

Качество преподавания несколько реже указывается как предмет оценки для наличия надбавок: о доплатах за высокую оценку администрацией качества преподавания сообщили 13% ответивших преподавателей, за хорошие отзывы студентов – 7%. Доплаты за использование цифровых технологий в вузах являются достаточно редкими: об их наличии сообщили лишь 5% респондентов. В ряде вузов также осуществляются доплаты молодым преподавателям и ученым, в том числе в рамках программ так называемого кадрового резерва (8%). Особенно часто такие надбавки используются в ведущих вузах. Еще одним из распространенных видов является доплата за административную работу (29%).

Распространенность тех или иных видов надбавок значительно различается по типам и по форме собственности вузов. В частных

вузах преподаватели получают стимулирующие надбавки значительно реже, чем в государственных. В вузах массового сегмента относительно чаще имеются надбавки за любые виды русскоязычных публикаций, доплаты за награды и ученые звания, стаж работы, т. е. по своей сути эти надбавки в чем-то ближе к переменным надбавкам за превышение объема работ и не связаны напрямую с текущими учебными/научными достижениями преподавателей. И наоборот, наиболее «стимулирующую» структуру имеют выплаты в ведущих вузах (табл. 4).

Респондентам также задавался вопрос, какие из перечисленных надбавок получают они сами. Чаще всего преподаватели получают надбавки за публикации в российских журналах, индексируемых в WoS и/или Scopus (28%), доплаты за награды, ученые степени и звания

Табл. 4. Распространенность различных видов стимулирующих выплат (надбавок) преподавателям вузов
(в процентах от численности опрошенных преподавателей)

Вид надбавки	Всего	Тип вуза			Форма собственности	
		Ведущий вуз	Опорный вуз	Прочий вуз	Государственная	Частная
Публикации в российских журналах, индексируемых в WoS и/или Scopus	58.4	58.8	64.2	57.2	59.0	22.0
Публикации в зарубежных журналах, индексируемых в WoS и/или Scopus	50.0	55.5	55.3	47.6	50.5	16.6
Награды, ученые степени и звания и т. д.	41.3	39.5	37.0	42.6	41.6	22.8
Публикации в иных российских журналах	31.7	19.7	25.5	35.7	31.9	16.2
Выполнение административных обязанностей	28.5	30.2	30.3	27.7	28.7	15.8
Монографии на русском языке	27.4	22.1	21.8	29.7	27.6	11.2
Патенты	24.2	20.9	25.3	24.8	24.6	4.6
Публикации в иных зарубежных журналах	18.1	12.0	14.8	20.2	18.3	9.1
Монографии на иностранном языке	17.6	18.4	15.0	17.9	17.7	8.3
За стаж	15.6	14.8	10.3	16.8	15.7	8.3
Не предусмотрены никакие доплаты и надбавки	14.2	12.6	12.7	14.8	13.7	39.8
Другие публикации на русском языке	13.9	7.8	10.2	16.1	14.0	8.7
Высокая оценка администрацией качества преподавания	13.4	12.5	8.9	14.4	13.4	13.7
Другие публикации на иностранном языке	9.9	7.3	7.6	11.0	10.0	5.0
Молодым преподавателям, кадровому резерву	7.8	12.0	5.5	7.2	7.8	2.9
Хорошие отзывы студентов (высокие рейтинги и т. д.)	7.1	11.8	7.1	6.0	7.1	10.8
Использование цифровых технологий	5.4	6.0	4.4	5.4	5.4	2.5
Другое	4.1	4.4	3.6	4.1	4.0	5.0

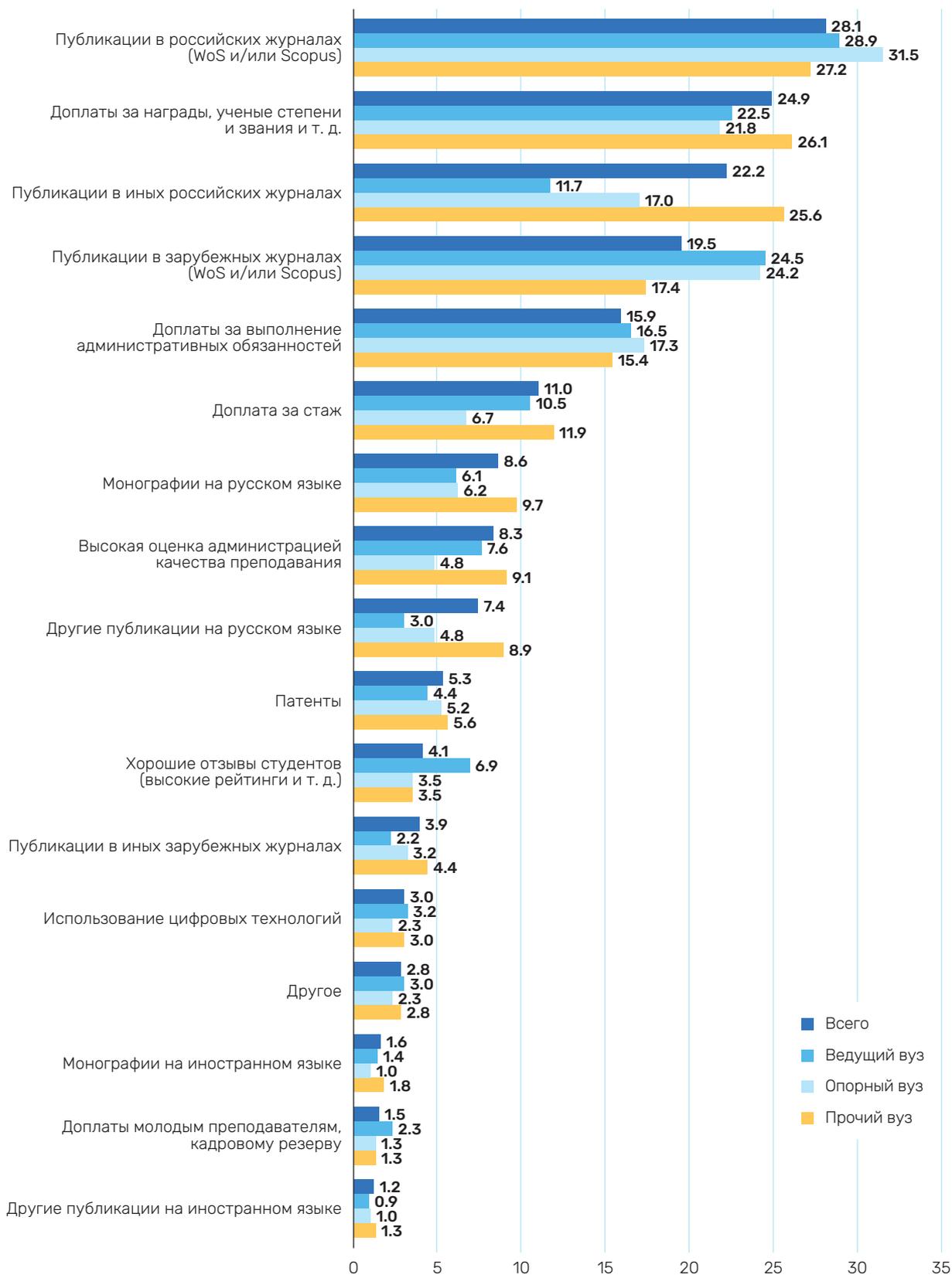
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

(25%), публикации в иных российских журналах (22%), в зарубежных журналах (WoS и/или Scopus) (20%). Несколько реже преподаватели российских вузов получают надбавки за выполнение административных обязанностей (16%), доплаты за стаж (11%). Остальные виды надбавок получают менее 10% преподавателей

(рис. 15). Преподавателям ведущих и опорных вузов относительно чаще выплачивают надбавку за публикацию в зарубежных журналах WoS и/или Scopus.

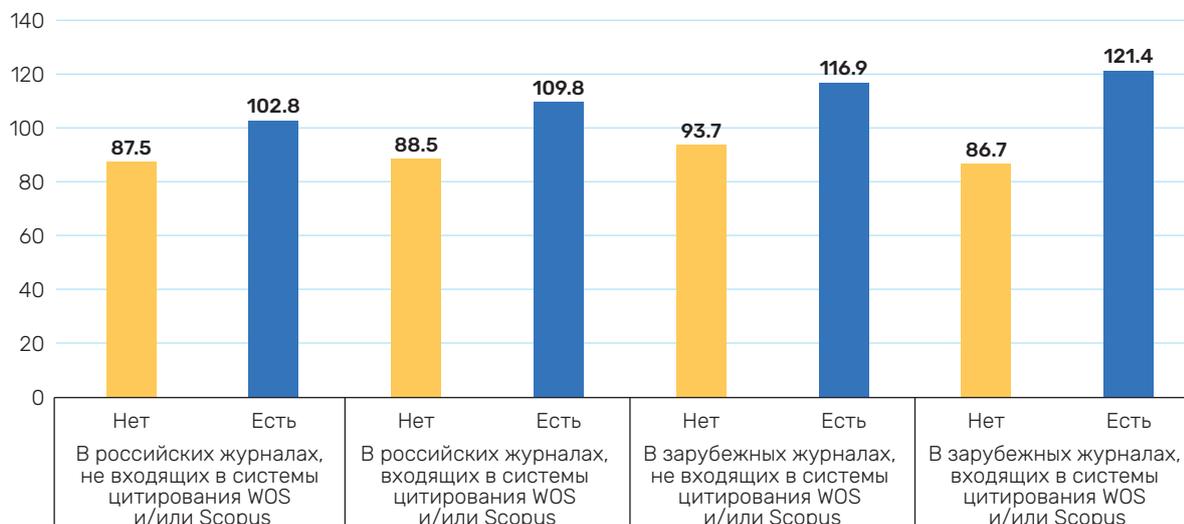
Анализ связи заработной платы ППС и публикационной активности представлен на рис. 16. Наблюдается явная зависимость

Рис. 15. Доля преподавателей, получающих стимулирующие выплаты по видам
(в процентах от численности ответивших преподавателей)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

Рис. 16. Зарботная плата ППС вузов (в зависимости от уровня публикационной активности)
(в процентах от среднего значения по выборке, среднее значение по выборке взято за 100%)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

между наличием и качеством публикаций и уровнем заработной платы преподавателей. Преподаватели, публикующиеся в российских журналах, не входящих в системы цитирования WoS и/или Scopus, зарабатывают на 3% больше среднего уровня заработной платы ППС. Преподаватели, имеющие публикации в российских журналах, индексируемых в WoS и/или Scopus, зарабатывают на 10% выше среднего уровня. Преподаватели, у которых есть публикации в зарубежных журналах, не входящих в WoS и/или Scopus, получают еще более высокую заработную плату (на 17% выше).

Самый высокий уровень заработной платы (на 21% выше средней по выборке) по статусу публикационной активности имеют преподаватели, которые издавались в зарубежных журналах, входящих в системы цитирования WoS и/или Scopus.

Этот результат может быть связан с надбавками за наличие публикаций, а также с тем, что преподаватели, имеющие хорошие публикации, как правило, отличаются более высоким уровнем профессиональной экспертизы и навыков, что положительно влияет как на наличие публикаций, так и на заработную плату.

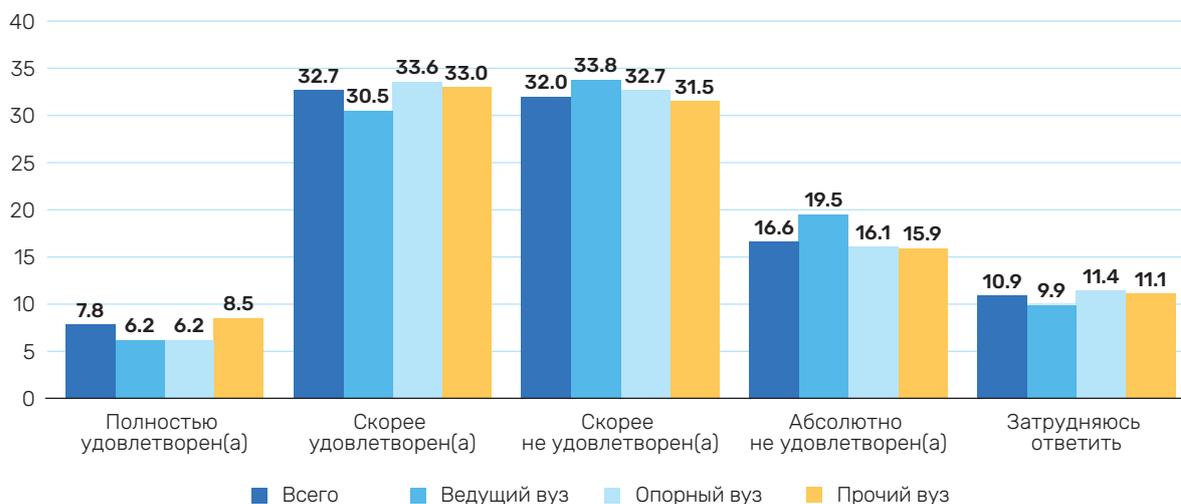
2.3. Удовлетворенность условиями стимулирующего контракта

Доли преподавателей, которые скорее удовлетворены или скорее не удовлетворены условиями стимулирующего контракта, являются практически одинаковыми и составляют по одной трети. Доля преподавателей, которые полностью удовлетворены стимулирующим контрактом, составляет около 8%. Преподавателей, которые абсолютно не удовлетворены условиями стимулирующего контракта, в два раза больше – 17%. Затруднился дать характеристику удовлетворенности эффективным контрактом

почти каждый десятый преподаватель (рис. 17). Среди преподавателей ведущих вузов несколько выше доля тех, кто скорее или полностью не удовлетворен условиями стимулирующего контракта.

Основной причиной неудовлетворенности условиями стимулирующего контракта являются слишком маленькие выплаты (надбавки) (62%). Еще 44% преподавателей не довольны тем, что в контракте содержатся неверные критерии оценки качества работы, 34% – высокой

Рис. 17. Уровень удовлетворенности условиями стимулирующего контракта по типам вузов
(в процентах от численности ответивших преподавателей)



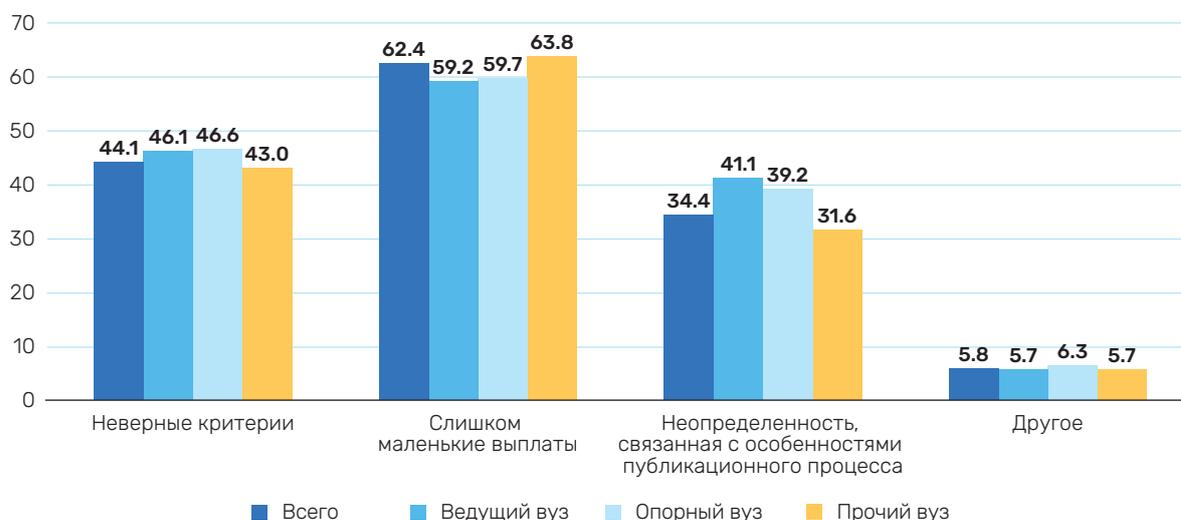
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

неопределенностью, связанной с особенностями публикационного процесса (рис. 18). Преподаватели ведущих вузов относительно чаще в качестве причины неудовлетворенности указывают именно фактор неопределенности публикационного процесса. Это связано с тем, что в ведущих вузах, по-видимому, относительно чаще используются стимулирующие выплаты за наличие публикаций.

Проведенный анализ структуры эффективного (стимулирующего) контракта и бюджета времени преподавателей позволил выявить следующее.

- Наибольшая продолжительность рабочей недели у сотрудников, имеющих административно-управленческие обязанности (ректоров, проректоров, руководителей структурных подразделений, деканов и т. д.).

Рис. 18. Причины неудовлетворенности условиями стимулирующего контракта
(в процентах от численности ответивших преподавателей, которые абсолютно или скорее не удовлетворены системой начисления стимулирующих выплат)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/2021 уч. г.

- Основу бюджета времени преподавателей занимает аудиторная нагрузка (в среднем более 23 ч в неделю, или 4–5 ч в рабочий день), что является очень высоким показателем и указывает на перегруженность преподавателей работой в аудитории.
- Наиболее высокая аудиторная нагрузка (24 ч в неделю) характерна для вузов массового сегмента (прочих вузов), наименьшая нагрузка наблюдается у преподавателей ведущих вузов
- Наиболее распространенный вид дополнительных выплат – надбавка за превышение установленной нормы учебной нагрузки, наиболее распространенный вид стимулирующих выплат – надбавки за публикации в российских и зарубежных журналах, индексируемых в базах WoS и/или Scopus.
- Существует устойчивая взаимосвязь между наличием и качеством публикаций и уровнем заработной платы преподавателей. Преподаватели с публикациями в российских журналах, индексируемых в WoS и/или Scopus, зарабатывают на 10% выше, чем в среднем, преподаватели, публикующиеся в зарубежных журналах WoS и/или Scopus, – на 20%.
- Уровень удовлетворенности преподавателей системой стимулирующих выплат является достаточно средним. Основной причиной недовольства служат слишком маленькие выплаты. Преподаватели ведущих вузов относительно чаще в качестве причины недовольства указывают фактор неопределенности, связанный с особенностями публикационного процесса.



Заключение

Проведенное исследование позволило изучить динамику и структуру заработной платы преподавателей российских вузов, оценить дифференциацию заработной платы, изучить бюджет времени преподавателей, составляющие эффективного контракта, наиболее распространенные виды выплат и оценить удовлетворенность преподавателей условиями стимулирующего контракта.

Анализ динамики заработной платы преподавателей на основе данных Росстата показал, что заработная плата преподавателей с 2012 г. существенно увеличилась и по состоянию на 2020 г. в 1.8 раза превышала среднюю заработную плату по экономике. Однако стоит учитывать, что средний уровень заработной платы завышен, так как администрация вузов, предоставляющая эту информацию, имеет стимулы и возможности для формального увеличения заработной платы за счет перевода наименее оплачиваемых сотрудников на неполную ставку и включения выплат по грантам в расчет средней заработной платы. Сами преподаватели, оценивая динамику своей заработной платы за последние три года, указывают, скорее, на незначительное повышение уровня заработной платы.

Наблюдается существенное неравенство в уровне заработной платы преподавателей. Основными источниками дифференциации выступают региональные различия, должность и наличие административных обязанностей. Проведенный опрос ППС вузов показал, что наиболее высокооплачиваемыми являются сотрудники, имеющие административно-управленческие позиции или административные обязанности (например, ректор, проректор, декан, заведующий кафедрой и т. д.), а наименее оплачиваемыми – сотрудники, находящиеся на непосредственно преподавательских

позициях (ассистенты, преподаватели, старшие преподаватели и т. д.).

Обследование выявило существенную региональную дифференциацию заработной платы преподавателей. Наиболее высокий уровень заработной платы имеют преподаватели московских вузов (в 1.5 раза выше, чем в среднем), а наиболее низкую заработную плату – преподаватели вузов Южного и Северо-Кавказского ФО. Данная региональная дифференциация совпадает с тенденциями, характерными для рынка труда в целом.

Наименее высокооплачиваемыми по возрастным группам ППС являются молодые преподаватели в возрасте до 30 лет, также наблюдается достаточно поздний по сравнению с остальным рынком труда пик заработков (в возрасте 50–60 лет). При этом заработная плата преподавателей пенсионного возраста превышает заработную плату молодых преподавателей. Выявленная структура заработной платы по возрастным группам указывает на относительно неустойчивое положение молодых сотрудников на академическом рынке труда. Данная ситуация не способствует обновлению преподавательских кадров и привлечению молодых преподавателей и ученых к работе в вузе, что в среднесрочной перспективе создает существенные риски для вузов и академического сектора в России в целом.

Анализ структуры заработной платы преподавателей показал, что доля базовой (фиксированной) части заработной платы является очень высокой – 73%. При этом доля переменной части, связанной с превышением нагрузки и дополнительными обязанностями, составляет около 11%, а доля стимулирующей части – 16% от общей заработной платы. Это показывает, что стимулирующие надбавки

не являются существенными в большинстве вузов. Наиболее высокая доля стимулирующей части в оплате труда наблюдается в заработной плате научных работников в вузах (от 25 до 35%). Это косвенно свидетельствует о том, что значительная часть оплаты труда научных сотрудников связана с надбавками за публикационную активность.

Оценка бюджета времени преподавателей позволила выявить существенную перегруженность преподавателей непосредственной аудиторной работой. Аудиторная нагрузка на преподавателей в среднем составляет около 23 ч в неделю, или 4–5 ч в рабочий день. Столь высокий уровень нагрузки с учетом того, что преподаватели также тратят время на подготовку к занятиям, возрастают требования к публикационной активности, создает существенные риски для качества образовательного процесса и научной работы в вузах. Наиболее высокой является аудиторная нагрузка в вузах массового сегмента, которые в основном ориентированы на преподавание. В ведущих вузах, руководство которых имеет существенные научные амбиции, средний уровень аудиторной нагрузки несколько ниже.

Самым распространенным видом дополнительных выплат для преподавателей является

надбавка за превышение установленной нормы учебной нагрузки. Чаще всего такая надбавка выплачивается в вузах массового сегмента (прочих вузах). Наиболее распространенным видом стимулирующих выплат выступают надбавки за наличие публикаций в российских или зарубежных журналах, индексируемых в базах WoS и/или Scopus. При этом проведенный анализ показал, что есть устойчивая взаимосвязь между наличием и качеством публикаций и уровнем заработной платы преподавателей. Те, кто публикует статьи в российских журналах, входящих в WoS и/или Scopus, зарабатывают на 10%, а преподаватели, публикующиеся в зарубежных журналах WoS и/или Scopus, – на 20% выше среднего уровня заработной платы преподавателей. Данный результат может быть связан как с наличием надбавок за публикации, так и с тем, что чаще всего только преподаватели и ученые с высокой профессиональной квалификацией могут опубликоваться в ведущих журналах, и эта квалификация оказывает влияние и на заработную плату. Опрос также выявил, что преподаватели недостаточно удовлетворены системой начисления им стимулирующих выплат, и основная претензия заключается в их незначительном размере.



СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Гимпельсон В. Е. (2019) Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности // Экономический журнал Высшей школы экономики. № 23(2). С. 185–235.

Демьянова А. В. (2021) Динамика среднемесячной заработной платы работников в сфере образования // Мониторинг экономики образования / А.В. Демьянова, З.А. Рыжикова. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2021.

Коммерсантъ (2021). Минобрнауки разбирается с заниженной зарплатой ученой после ее обращения к Путину. <https://www.kommersant.ru/doc/4682361> (дата обращения: 29.10.2021).

Правительство РФ (2012) Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 № 2190-р.

Президент РФ (2012) Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Президент РФ (2018). Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Президент РФ (2018) Паспорт национального проекта «Наука» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

Проект 5–100 (2013) Проект повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров. <http://5top100.ru> (дата обращения: 29.10.2021).

Росстат (2021) Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor02-21.htm> (дата обращения: 29.10.2021).

Рудаков В. Н. (2020) Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам // ИАМ МЭО. Вып. 13. https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354616421/release_13_2020.pdf (дата обращения: 17.10.2021).

Pechenskaya M. (2014) The “May” Decrees of the President: objective, indicators, implementation dynamics / M. Pechenskaya // Economic and social changes: facts, trends, forecast / Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. The “May” Decrees of the President. № 6 (36).

Prakhov I., Rudakov V. (2021) The determinants of faculty pay in Russian universities: incentive contracts // European Journal of Higher Education. 1–24.

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

Рудаков Виктор Николаевич

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ
И ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ**

Информационный бюллетень

Редактор З.А. Басырова
Дизайн И.В. Цыганков
Компьютерный макет Н.А. Петяева

Подписано в печать 14.12.2021.
Формат 60×84¹/₈. Бумага мелованная. Печ. л. 4.5.
Тираж 70 экз. Заказ № 16463.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, Мясницкая ул., 20

Отпечатано в ООО «АйПринт»
105062, Москва, Подсосенский пер., 23, стр. 5
Тел.: +7 (499) 648-17-02

Национальный исследовательский
университет «Высшая школа
экономики» (НИУ ВШЭ)



Проект
«Мониторинг экономики
образования»



Сборник
«Мониторинг экономики
образования: 2020»



Информационные бюллетени
серии «Мониторинг экономики
образования»



Статистический сборник
«Индикаторы образования»



Краткий статистический сборник
«Образование в цифрах»



Статистический обзор
«Высшее образование
в России»



Статистический обзор
«Дошкольное образование
в России»

