

Балацкий Е.В.

**Оплата труда научных кадров:
промежуточные итоги реформ**

Москва

РИЭПП

01.03.2016

1. Достижение целевого норматива заработной платы научных сотрудников

Будем использовать следующие обозначения:

α – фактическое значение среднемесячной заработной платы работников (научных сотрудников или ППС вузов) (Z) и среднемесячных заработков жителей региона (W), $\alpha=Z/W$;

k – нормативное значение показателя α , заданное на соответствующий год в «дорожной карте» Правительства РФ;

β – коэффициент выполнения плана Дорожной карты 2, $\beta=\alpha/k$.

Таблица 1. Диапазон значений относительной заработной платы научных сотрудников вузов Минобрнауки России в 2014 г.

Регион	Фактическое значение относительной заработной платы (α), %	Плановое значение относительной заработной платы (k), %	Выполнение плана (β), %
Среднее значение (РФ в целом)	280,1	134	209,0
Максимальное значение (Тверская область)	735,6	134	548,5
Минимальное значение (Калужская область)	43,8	134	32,7

Таблица 2. Диапазон значений относительной заработной платы научных сотрудников вузов Минобрнауки России в 2015 г.

Регион	Фактическое значение относительной заработной платы (α), %	Плановое значение относительной заработной платы (k), %	Выполнение плана (β), %
Среднее значение (РФ в целом)	270,9	143	189,4
Максимальное значение (Кабардино-Балкарская Республика)	601,4	143	420,6
Минимальное значение (Республика Ингушетия)	58,1	143	40,6

Таблица 3. Распределение регионов России по результатам выполнения «дорожной карты» по показателю α для научных сотрудников вузов Минобрнауки России в 2014–2015 гг.

Тип региона	Регионы, выполнившие норматив	Регионы, не выполнившие норматив	Нет данных
2014 г.			
Число регионов	58	20	4
Доля группы в общем числе регионов, %	70,7	24,4	4,9
2015 г.			
Число регионов	64	16	2
Доля группы в общем числе регионов, %	78,0	19,5	2,5

Установки Дорожной карты в 2014–2015 гг. не просто выполнялись, но и существенно **перевыполнялись**.

Чем объясняются такие оптимистичные цифры?

Это во многом объясняется **эффектом малой выборки** категории научных сотрудников. Например, в 2015 году в Государственном университете управления (ГУУ) примерно на 4 сотни представителей ППС приходилось 1,4 научных сотрудников. Аналогичная ситуация была в Российском государственном социальном университете (РГСУ) – 3,9 чел., в Санкт-Петербургском государственном архитектурно-строительном университете (СПбГАСИ) – 1 чел., в Смоленском государственном университете (СмолГУ) – 1 чел., в Сочинском государственном университете (СочГУ) – 2 чел. и т.п. В целом по рассмотренной нами выборке оказалось, что в 269 вузах Минобрнауки России сосредоточено всего лишь 7,1 тыс. научных сотрудников, т.е. в среднем по 26,5 человека на вуз.

Подобная игра цифр приводит к **иллюзии успеха** в научной сфере, однако на самом деле речь идет скорее о локальных, а не о массовых достижениях.

Таблица 4. Диапазон значений относительной заработной платы научных сотрудников учреждений России.

Регион России	Фактическое значение относительной заработной платы (α), %		Выполнение плана (β), %	
	2014	2015	2014	2015
Среднее по стране	147,8	168,7	110,3	118,0
Максимум по регионам	88,6	100,8	66,1	70,5
Минимум по регионам	196,1	197,2	146,3	137,9

Таблица 5. Выборочные данные по заработкам главных научных сотрудников в институтах РАН, 2016.

Институт	Абсолютный размер среднемесячной заработной платы (Z), тыс. руб.	Отношение заработков сотрудников вузов к средней зарплате по региону (α), %
ЦЭМИ РАН	36,8	54,9
ИМЭМО РАН	32,0	47,8
ИП РАН	32,2	48,1
ИФ РАН	51,7	77,2
ИЭ РАН	30,0	44,8

Действует закономерность: **чем меньше выборка, тем лучше отчетные данные.** Так, статистика по научным сотрудникам вузов Минобрнауки России по относительной зарплате в 2 с лишним раза лучше, чем по всем научным сотрудникам страны.

Таблица 6. Динамика относительной заработной платы научных сотрудников России.

Годы	Относительная заработная плата научных работников (α), %	Выполнение плана (β), %
2014	147,8	110,3
2015	168,7	118,0
2016*	128,9	81,6

* за период январь-сентябрь 2016 г.

4. Полученные оценки за январь-сентябрь 2016 г. свидетельствуют о том, что **достижения** в области оплаты труда научных сотрудников являются **крайне неустойчивыми**. Так, относительная заработная плата ППС российских вузов составила лишь 123,2% с выполнением плана Дорожной карты 2 лишь на 82,1%, а зарплата научных сотрудников всех учреждений – 128,9% с выполнением плана на 81,6%. Таким образом, в 2016 г. оптимистичные тенденции, которые имели место в 2014 и 2015 гг., резко «сломались», поставив под вопрос выполнение правительственной программы. Наличие указанной неустойчивости тенденций говорит об отсутствии системного решения проблемы зарплаток категории научных работников, что делает дальнейшее развитие событий **непредсказуемым**.

2. Достижение целевого норматива заработной платы ППС вузов

Таблица 7. Диапазон значений относительной заработной платы ППС вузов России в первом полугодии 2016 г.

Регион	Фактическое значение относительной заработной платы (α), %	Плановое значение относительной заработной платы (κ), %	Выполнение плана (β), %
Среднее значение (РФ в целом)	123,2	150,0	82,1
Максимальное значение (Новосибирская область)	225,1	150,0	150,1
Минимальное значение (Астраханская область)	102,8	150,0	68,5

Таблица 8. Распределение регионов России по результатам выполнения «дорожной карты» по показателю α для ППС вузов в 2016 г.

Тип региона	Регионы, выполнившие норматив	Регионы, не выполнившие норматив	Нет данных
Число регионов	18	55	10
Доля группы в общем числе регионов, %	21,7	66,3	12,0

Таблица 9. Выборочные данные о заработках в вузах России, 2016.

Университет	Абсолютный размер среднемесячной заработной платы (Z), тыс. руб.		Отношение заработков работников вузов к средней зарплате по региону (α), %	
	доцент	профессор	доцент	профессор
МГЮУ	26,7	34,4	39,9	51,4
МГУ	34,8	54,6	52,0	81,6
ФУ	60,0	86,0	89,7	128,6
УрФУ	20,0	27,0	61,0	82,3
СПбГУ	24,0	40,0	52,9	88,1
СПбГЭУ	28,0	36,0	61,7	79,3
Среднее	32,3	46,3	59,5	85,2

Выявленные неоднозначные эффекты в формировании зарплаток научных работников страны позволяют выдвинуть гипотезу об **искусственном завышении статистики** о зарплатах рассматриваемой социальной группы граждан.

Выявленный в работе «эффект малой выборки» категории научных сотрудников инициирует задачу установления **дополнительного структурного норматива** для российских университетов – нормативной доли научных сотрудников по отношению к общей численности ППС. Целесообразно ввести **пороговый показатель** численности научных работников (сотрудников) в виде их **доли в ППС**. По экспертной оценке, нормальная величина этого показателя должна находиться в границах 10–30%. Было бы правильно дифференцировать этот показатель по типам вузов. Например, в рамках нынешней модели высшего образования НИУ должны иметь научный штат не менее 30% от численности ППС, федеральные университеты – не менее 20% и т.д.; статус университета должны получать вузы, у которых указанный индикатор не менее 10%. Конкретные цифровые нормативы в дальнейшем должны более точно определяться в результате открытого обсуждения данного вопроса в экспертном сообществе. Введение в практику регулирования предлагаемого показателя доли научных сотрудников в численности ППС позволит «связать» масштаб научных исследований в вузе с уровнем оплаты труда научных работников. В настоящее время эти две стороны явления не связаны, что и позволяет вузу легко манипулировать статистической отчетностью.

3. Оценка потребности в дополнительных финансовых ресурсах для выполнения норматива «дорожной карты»

Дефицит бюджетных средств (ΔF), необходимых для достижения норматива Дорожной карты в 2017 и 2018 гг. $\alpha=k=200\%$:

$$\Delta F = (k - \alpha)WLN, \quad (1)$$

где используются ранее введенные обозначения и новые: L – численность ППС (научных сотрудников) российских вузов; N – число месяцев в году (N=12); F – фонд заработной платы ППС (научных сотрудников) российских вузов; ΔF – прирост фонда заработной платы представителей ППС (научных сотрудников) российских вузов, необходимый для выхода их средних заработков с достигнутого уровня α на нормативный уровень k.

Для расчета объема дополнительного финансирования для выполнения норматива «дорожной карты» по зарплате научных сотрудников были проведены расчеты **дефицита** фонда оплаты труда (ФОТ) для разных категорий научных сотрудников. Применительно к ППС вузов России величина дефицита для выполнения в последующие годы норматива «дорожной карты» составила **77,1 млрд. руб.**, что является запредельной величиной с точки зрения выделения дополнительного финансирования. Применительно к научным сотрудникам учреждений России данный показатель составил также весьма значительную величину – **32,8 млрд. руб.** на 2015 год. Относительно научных сотрудников вузов Минобрнауки России дефицит ФОТ составил гораздо более скромную цифру – **189 млн. руб.** Данные расчеты лишней раз продемонстрировали «эффект малой выборки», когда рост размера кадрового контингента ведет к росту на порядок проблем с его финансовым обеспечением. Применительно к широким кадровым контингентам проблема финансирования **не может быть решена** за счет дополнительного бюджетного финансирования.

Регулятивный тупик в отношении выполнения нормативов «дорожной карты» на базе бюджетных дотаций означает, что единственным стратегическим решением данной задачи является дальнейшее **сокращение** научных сотрудников ППС вузов, за счет чего будет обеспечена экономия ФОТ. Проведенные расчеты показали, что выход на норматив относительной зарплаты ППС в 200% предполагает дополнительное высвобождение ППС за ближайшие год-два в 88,7 тыс. чел., что превышает уже состоявшееся в предыдущие 4 года сокращение (81 тыс. чел.). Тем самым **социальная плата за достижение макроэкономического норматива «дорожной карты» является чрезвычайно высокой**. Расчет показателя эластичности высвобождения ППС по бюджетным дотациям дал величину $E=0,4$, т.е. привлечение дополнительных бюджетных средств в вузовскую систему в размере 2,5 млрд. руб. позволяет сохранить 1% ППС, что эквивалентно 3,1 тыс. чел. Иными словами, каждый миллиард рублей в вузы позволяет сохранить 1,24 тыс. человек из числа ППС.

Для использовалось соотношение для фонда заработной платы:

$$F = \alpha WLN. \quad (4)$$

В (4) величина N фиксирована; для упрощения расчетов будем предполагать, что F и W тоже являются константами. Тогда изменения относительной зарплаты ППС (I) и его численности (J) задаются соответствующими годовыми индексами роста, которые связаны обратной зависимостью:

$$I = 1/J \quad (5)$$

Таблица 10. Показатели нехватки бюджетных средств для оплаты научных сотрудников вузов Минобрнауки России.

Показатель	2014	2015
Число регионов, нуждающихся в дополнительных дотациях	43	39
Требуемый объем дополнительных дотаций, млн. руб.	350,7	189,0

Таблица 11. Данные о численности занятых и дефиците ФОТ научных сотрудников России.

Показатель	2014	2015
Численность научных сотрудников РФ, тыс. чел.	90,8	81,5
Дефицит ФОТ, млрд. руб.	41,3	32,8

4. Ловушка аудиторных часов

Сегодня в стране сложилась модель окупаемости формируемых студенческих групп вуза, которая выражается следующей балансовой формулой:

$$SP = m\alpha WLN, \quad (7)$$

где S – численность студенческой группы; P – годовая стоимость обучения; L – число преподавателей, обслуживающих в течение года учебную программу ($L=nD$), D – число дисциплин в годовой учебной программе; n – среднее число преподавателей, обслуживающих одну дисциплину; m – средний коэффициент участия преподавателя в читаемой дисциплине (преподаватель может быть задействован в 2-3 или более учебных дисциплинах и группах); остальные обозначения прежние.

Какой выход?

Ответ: дистанционное образование.

5. Зарубежный опыт

Таблица 12. Относительная заработная плата университетских должностей в Израиле, %.

Должность	Градация		
	нижний	средний	верхний
Профессор	157,8	182,6	217,7
Доцент	129,7	136,3	151,6
Старший лектор	111,9	123,8	125,7
Лектор	100,0	100,9	107,5

Таблица 13. Отношение заработка преподавателя к средней заработной плате по экономике в Чехии (%), 2008 г.

Академическая должность	Относительная заработная плата, %
Профессор	253,8
Доцент	195,7
Старший ассистент	133,6
Ассистент	105,1
Лектор	110,9

12. Проведенное сравнение российской системы оплаты труда и аналогичных систем в развитых и развивающихся странах показывает их явное **сближение**. Западные системы оплаты труда университетских сотрудников содержат больше **степеней свободы**, а, следовательно, больше **стимулов**. Кроме того, посредством такой системы обеспечивается **непрерывность и плавность карьерного роста**: человек даже в рамках своей должности получает периодическое повышение. В противном случае работник «застревает» в рамках полученной должности на долгие годы без какого-либо прогресса в карьерном росте и заработках. В России это одна из важных проблем, порождающая застой в мотивации преподавателей к дальнейшему квалификационному росту. В связи с этим в России целесообразно ввести аналогичную систему должностных рангов, регламентированную в соответствующем положении Минобрнауки России.

Таблица 14. Рекомендуемая зарплатная сетка базового оклада ППС вузов.

Квалификационный уровень	Должность	Градация (ранги)	Относительная заработная плата (к средней зарплате по региону), %
1	Профессор (П)	1	260
		2	250
		3	240
2	Доцент (Д)	1	210
		2	200
		3	190
3	Старший преподаватель (СП)	1	160
		2	150
		3	140
4	Ассистент (А), преподаватель (П)	1	110
		2	100
		3	90

Таблица 15. Рекомендуемая должностная сетка стимулирующей надбавки ППС вузов.

Квалификационный уровень	Должность	Градация (ранги)	Относительная величина стимулирующей надбавки (к средней зарплате по региону) (к), %
1	Профессор (П)	1	111
		2	107
		3	103
2	Доцент (Д)	1	90
		2	86
		3	81
3	Старший преподаватель (СП)	1	69
		2	64
		3	60
4	Ассистент (А), преподаватель (П)	1	47
		2	43
		3	39