

Материальное стимулирование преподавателей высших учебных заведений*

Financial Incentives for Teachers of Higher Educational Institutions

К. КЛЕКОВКИНА

Клековкина Ксения Андреевна, аспирант Института социально-экономических исследований Уфимского федерального исследовательского центра РАН. E-mail: kseniya.klekovkina@mail.ru

Высшее образование в условиях цифровой трансформации российской экономики играет все более значимую роль в экономическом росте страны. От качества подготовки специалистов и уровня их компетентности зависит конкурентоспособность и развитие компаний в долгосрочной перспективе. За выпуск квалифицированных специалистов ответственность несет, в первую очередь, профессорско-преподавательский состав вузов [2].

Комплексная система аттестации и материальной мотивации, направленная на развитие преподавательского состава, будет способствовать повышению эффективности вуза в целом.

Ключевые слова: *качество высшего образования, кадровый потенциал региона, мотивация преподавателей, аттестация в высшем образовании, научная активность преподавателей, материальные стимулы, заработная плата преподавателей.*

Higher education in the context of the digital transformation of the Russian economy is playing an increasingly important role in the economic growth of the country. The competitiveness and development of companies in the long term depends on the quality of training and the level of their competence. The academic staff of universities is primarily responsible for the graduation of qualified specialists.

A comprehensive system of certification and financial motivation aimed at the development of the teaching staff will contribute to improving the effectiveness of the university as a whole.

Keywords: *quality of higher education, personnel potential of the region, motivation of teachers, certification in higher education, scientific activity of teachers, financial incentives, teachers' salaries.*

Основные положения

1. В регионах, где оплата труда педагогов недостаточна, наблюдается дефицит преподавателей и трудности в формировании кадрового резерва, что снижает качество преподавания и научной работы.
2. Конкурентоспособная зарплата помогает вузам привлекать и удерживать квалифицированных специалистов в академической среде.
3. Сделан расчет заработной платы преподавателей и стимулирующих выплат через систему аттестации.

Введение

Опыт вузов показывает, что оценка преподавательского труда обычно охватывает четыре направления: образовательная, методическая, научно-исследовательская деятельность и привлечение финансов. Качество высшего образования можно оценивать через аттестацию преподавателей, где зарплата влияет на их мотивацию и результаты. Система оплаты труда включает базовую ставку, надбавки за ученые степени и звания, а также стимулирующие выплаты, основанные на итогах аттестации.

* Ссылка на статью: Клековкина К.А. Материальное стимулирование преподавателей высших учебных заведений // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 1. С. 70–73. DOI: 10.34773/EU.2025.1.12.

Исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН № 075-00571-25-00 на 2025 г. и на плановый период 2026 и 2027 годов.

Актуальность темы определяется через внедрения системы расчета заработной платы преподавателей и стимулирующих выплат, чтобы выявить, как выплаты влияют на качество преподавания в вузе.

Цель исследования – повышение мотивации и эффективности работы педагогического состава.

Задачи исследования:

1. Изучить методы расчета заработной платы и виды стимулирующих выплат преподавателям в вузах;
2. Проанализировать связь системы оплаты труда с качеством преподавания на основе учебной и научной деятельности;
3. Исследовать влияние материальных стимулов на мотивацию преподавателей к повышению уровня преподавания.

Методы исследования

На основе статистического и эконометрического анализа была выявлена зависимость между изменением уровня материального стимулирования и результатами деятельности преподавателей, что способствует объективной оценке эффективности различных видов выплат.

Результаты

Для разработки системы, которая связывает аттестацию преподавателей с их заработной платой, важно учитывать несколько факторов: базовую ставку, надбавки за достижения, а также показатели качества работы, которые могут варьироваться в зависимости от аттестации.

Нами предлагается провести систему расчета заработной платы преподавателей и стимулирующих выплат, чтобы определить как выплаты влияют на качество преподавания в вузе. Для этого были взяты открытые данные о размерах должностных окладов преподавателей Уфимского университета науки и технологии [5].

Расчёт зарплаты преподавателей на основе их аттестации может включать несколько этапов (пример):

Зарплата преподавателя (Z) может рассчитываться как

$$Z = Z_{\text{базовая}} + N_{\text{научная}} + N_{\text{преподавательская}} + N_{\text{квалификационная}} + V_{\text{премиальная}},$$

где $Z_{\text{базовая}}$ – базовая ставка зарплаты преподавателя (фиксированная часть); $N_{\text{научная}}$ – надбавка за научную активность (например, за публикации, участие в проектах, количество цитирований и т. д.); $N_{\text{преподавательская}}$ – надбавка за качество преподавания (на основе оценок студентов, количества учебных часов, программ повышения квалификации); $N_{\text{квалификационная}}$ – надбавка за квалификацию (ученая степень, звание профессора, участие в международных образовательных программах и т. д.); $V_{\text{премиальная}}$ – премиальная часть, которая может быть назначена за особо выдающиеся достижения (например, гранты, участие в международных проектах).

1. Базовая зарплата преподавателя зависит от уровня должности и стажа. Пример базовой ставки может быть:

Ассистент: $Z_{\text{базовая}} = 29\,550$ руб./мес.

Доцент: $Z_{\text{базовая}} = 39\,900$ руб./мес.

Профессор: $Z_{\text{базовая}} = 55\,200$ руб./мес. [5].

2. Надбавка за научную активность зависит от научных достижений преподавателя.

Например:

– Публикации в высокорейтинговых журналах (Q1, Q2 по Scopus или WoS): $N_{\text{научная}} = 5\,000$ руб./за публикацию.

– Участие в международных конференциях: $N_{\text{научная}} = 3\,000$ руб. за каждую конференцию.

– Гранты и участие в крупных научных проектах: $N_{\text{научная}}$ может составлять 10 % от суммы гранта.

Пример расчета: преподаватель опубликовал 3 статьи в Q1 журналах и принял участие в 2 международных конференциях:

$$N_{\text{научная}} = (3 \times 5\,000) + (2 \times 3\,000) = 15\,000 + 6\,000 = 21\,000 \text{ руб./мес.}$$

Таким образом, если базовая зарплата преподавателя доцента составляет 39900 рублей, и ему присвоен коэффициент научной активности 0.3 (на основании его участия в научных проектах и публикациях в рецензируемых журналах), то надбавка будет равна:

$$N_{\text{научная}} = 39\,900 \times 0.3 = 11\,970 \text{ рублей.}$$

3. Надбавка за качество преподавания (Nпреподавательская)

Эта надбавка может зависеть от оценок студентов и нагрузки преподавателя. Возьмем условно:

- Средняя оценка студентов за курс выше 4.5 (из 5): Nпреподавательская = 2 500 руб./мес.
- Преподавательский стаж свыше 10 лет: Nпреподавательская = 5 000 руб./мес.
- Введение новых учебных программ: Nпреподавательская = 7 000 руб. за новый курс.

Пример расчета: преподаватель имеет среднюю оценку студентов 4.7 и разработал один новый курс:

$$N_{\text{преподавательская}} = 2\,500 + 7\,000 = 9\,500 \text{ руб./мес.}$$

В сумме преподавательская надбавка составляет **12 000 руб./мес.**, что отражает результат совокупности факторов оценки качества преподавания.

4. Надбавка за качество преподавания (Nпреподавательская) может зависеть от оценок студентов и нагрузки преподавателя:

- Средняя оценка студентов за курс выше 4.5 (из 5): Nпреподавательская = 5 000 руб./мес.
- Преподавательский стаж свыше 10 лет: Nпреподавательская = 3 000 руб./мес.
- Введение новых учебных программ: Nпреподавательская = 7 000 руб. за новый курс.

Пример расчета: преподаватель имеет среднюю оценку студентов 4.7 и разработал один новый курс:

$$N_{\text{преподавательская}} = 5\,000 + 7\,000 = 12\,000 \text{ руб./мес.}$$

5. Надбавка за квалификацию (Nквалификационная) зависит от уровня квалификации преподавателя.

Надбавка за ученую степень:

Кандидат наук: прибавка может составлять от 5 до 20 % от оклада в зависимости от вуза.

Доктор наук: прибавка обычно выше – от 10 % до 30%.

Надбавка за звание:

Доцент: прибавка может составлять около 5 000-10 000 рублей.

Профессор: прибавка может составлять до 15 000-20 000 рублей.

Возьмем пример расчета для доцента (10 000 руб.

6. Премияльная часть (Vпремиальная).

Премии могут варьироваться в зависимости от достижений преподавателя:

- Участие в международных научных проектах: Vпремиальная = 10 000
- Гранты, привлеченные преподавателем: Vпремиальная = 5 % от суммы гранта.

Пример: преподаватель участвует в международном проекте и привлек грант на сумму 1 000 000 руб.:

$$V_{\text{премиальная}} = 10\,000 + (1\,000\,000 \times 0,05) = 10\,000 + 50\,000 = 60\,000 \text{ руб. за проект}$$

Перейдем к итоговому расчёту для доцента с результатами:

Zбазовая = 39 900 руб./мес.

Nнаучная = 21 000 руб./мес.

Nпреподавательская = 12 000 руб./мес.

Nквалификационная = 10 000 руб./мес.

Vпремиальная = 60 000 руб.

Получаем итоговую зарплату:

$$Z = 39\,900 + 21\,000 + 12\,000 + 10\,000 + 60\,000 = 142\,900 \text{ руб./мес.}$$

Данная система расчета зарплаты преподавателей, основанная на их результатах аттестации, позволит гибко и прозрачно стимулировать преподавателей к повышению качества преподавания, научной активности и квалификации.

Обсуждение

По данным Росстата, в первом квартале 2024 года средняя зарплата преподавателя в вузе составила 121 296 руб., за 2023 год – 124 946 руб. [6].

Важно понимать, что это средняя сумма, она складывается из зарплат преподавателей разных уровней. Например, у профессора с докторской степенью зарплата явно выше, чем у стажера-лаборанта, который только окончил магистратуру.

В 2024 году средняя заработная плата преподавателей высших учебных заведений Республики Башкортостан составляет около 108 100 рублей в месяц [1]. Этот показатель варьируется в зависимости от должности, стажа и научных званий преподавателя. При использовании заработной платы и стимулирующих выплат преподаватели могут получать дополнительные надбавки и премии, которые могут значительно повысить их базовую зарплату, что позитивно скажется на качестве преподавания. Адекватное материальное вознаграждение не только мотивирует сотрудников вузов к выполнению своих должностных обязанностей на высоком уровне, но и способствует их вовлеченности в научно-исследовательскую деятельность и инновационные процессы.

Заключение

Для повышения эффективности аттестации необходимо связать ее с системой материальных стимулов, так как это напрямую влияет на мотивацию преподавателей. Разные кафедры имеют свои приоритеты: в естественных науках важны научные исследования, а в гуманитарных – качество преподавания. Поэтому аттестацию следует адаптировать под специфику кафедр.

Заработная плата должна изменяться по результатам аттестации и включать несколько уровней:

- базовый – для соответствующих минимальным требованиям;
- повышенный – для тех, кто показывает высокие результаты;
- прогрессивный – с бонусами за выдающиеся достижения.

Такой подход сделает аттестацию реальным механизмом для оценки и мотивации преподавателей, что улучшит качество образования и повысит конкурентоспособность вуза.

Литература

1. Андреева А. В Башкирии вырос спрос на сотрудников со средним специальным образованием / РБК [Электронный ресурс]. URL: <https://ufa.rbc.ru/ufa/28/06/2024/667eb9c09a7947ecc1bc6844>
2. Богатырева И.В., Динукова О.А. Пути оптимизации оплаты труда преподавателей высших учебных заведений в современных экономических условиях // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 2. С. 143–158.
3. Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 № 374 (ред. от 06.08.2020) «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» [Электронный ресурс]. URL: https://eduprofrb.ru/uploads/documents/docs/postanovlenie-pravitelstva-rb-ot-27_10_2008-n-374-red_-ot-06082020.pdf
4. Приказ от 23.01.2023 № 0106 «Об утверждении и введение в действие Положения об оплате труда работников УУНиТ» [Электронный ресурс]. URL: https://uust.ru/media/eduInfo/prikaz0106_24.01.2023_ob-oplate-truda.pdf
5. Приказ от 02.10.2023 № 2458 «О размерах должностных окладов» (УУНиТ) [Электронный ресурс]. URL: https://uust.ru/media/eduInfo/2458_02.10.2023.pdf
6. Средняя заработная плата работников списочного состава / ЕМИСС Государственная статистика [Электронный ресурс]. URL: <https://fedstat.ru/indicator/58809?id=58809>