

АРХИТЕКТУРА ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ARCHITECTURE OF REMUNERATION OF SCIENTIFIC STAFF IN THE BUDGETARY SPHERE OF THE RUSSIAN FEDERATION

ПОЛУЧЕНО 06.07.2025 ОДОБРЕНО 15.07.2025 ОПУБЛИКОВАНО 30.12.2025

УДК 331.2

DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-6-51-54



ГРЕБНЕВА Л.В.

Аспирант 2-го курса, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

GREBNEVA L.V.

2nd year Postgraduate Student, State University of Management, Moscow

e-mail: lyubagrebneva@yandex.ru

Аннотация

На протяжении десятилетий в научной отрасли России существует серьёзная проблема, связанная с привлечением кадров в научную сферу и стимулированием их трудовой деятельности. Наблюдаются снижение численности научных кадров в Российской Федерации, увеличение среднего возраста научных сотрудников в организациях, увеличенная нагрузка в связи с высоким уровнем совмещения. Данная ситуация сложилась благодаря ряду объективных и субъективных причин. Вопрос оплаты труда учёных России является одним из важнейших факторов, по мнению авторов, который повлиял на сложившуюся ситуацию. В статье исследован вопрос текущего состояния оплаты труда научных сотрудников. Установлен низкий уровень заработных плат научных сотрудников в бюджетных организациях. Предложены меры по развитию системы оплаты труда научных сотрудников в бюджетной сфере Российской Федерации.

Ключевые слова: экономика труда, стимулирование труда, научная отрасль, учёный, архитектура оплаты труда, заработная плата.

Abstract

For decades, there has been a serious problem in the scientific industry in Russia related to attracting personnel to the scientific field and stimulating their work. There is a decrease in the number of scientific staff in the Russian Federation, an increase in the average age of researchers in organizations, and an increased workload due to the high level of overlap. This situation has developed due to a number of objective and subjective reasons. The issue of remuneration for Russian scientists is one of the most important factors, according to the authors, which influenced the current situation. The article examines the issue of the current state of remuneration for researchers. The salaries of researchers in budgetary organizations are low. The measures for the development of the remuneration system for researchers in the budgetary sphere of the Russian Federation are proposed.

Keywords: labor economics, labor promotion, scientific branch, scientist, wage architecture, wages.

ВВЕДЕНИЕ

На протяжении десятилетий в научной отрасли существует серьёзная проблема, связанная с привлечением кадров в научную сферу и стимулированием их трудовой деятельности. Наблюдаются снижение численности научных кадров в Российской Федерации, увеличение среднего возраста научных сотрудников в организациях, увеличенная нагрузка в связи с высоким уровнем совмещения. А между тем в условиях цифровой и информационной революции научная отрасль способствует инновационному развитию страны и долгосрочному экономическому развитию. Данная ситуация сложилась благодаря ряду объективных и субъективных причин. Вопрос оплаты труда учёных России является одним из важнейших факторов, по мнению авторов, который повлиял на сложившуюся ситуацию. Целью исследования стала оценка текущего состояния оплаты труда в России.

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

В последние десятилетия научные бюджетные организации России функционируют в весьма непростых условиях. С 1987 г. научные учреждения переведены на самофинансирование [1]. С одной стороны, теперь научные организации обладают возможностью самостоятельно устанавливать стоимость на научно-техническую продукцию; появляется свобода в выборе тематики исследований. С другой стороны,

повышается материальная ответственность в виде грамотного распределения поступающих денежных средств на фонд заработной платы, фонда премирования и развитие организации.

Несмотря на то что присутствует некоторая свобода, государственные структуры Российской Федерации разрабатывают и совершенствуют положения об организации заработной платы, а также способы регулирования ее размеров в учреждениях бюджетной сферы России.

Единая тарифная система оплаты труда применялась в период с 1991 по 2008 г. [2]. К сожалению, данная система часто была подвержена манипуляциям со стороны руководителей научных организаций с целью увеличения фонда оплаты труда. Также среди существенных недостатков единой тарифной системы можно назвать уравнилельный подход к оплате труда без учета вклада сотрудника.

С 2008 г. действует положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583), на основе которого научным учреждением устанавливается и производится оплата труда научных сотрудников бюджетных организаций [3]. Теперь заработная плата научных сотрудников бюджетных организаций складывается из должностного оклада, стимулирующих, компенсационных и иных выплат. Должностные оклады формируются на основе профессиональных квалификационных групп.

В 2012 г. указом Президента Российской Федерации был расширен перечень компенсационных и стимулирующих выплат [4].

С 2013 г. был введен «эффективный контракт» [5]. В отличие от трудового договора, в эффективном контракте уточнены критерии и показатели, по достижению которых будут начислены стимулирующие выплаты. С одной стороны, такой контракт мотивировал сотрудников к активной научной деятельности: увеличение количества издаваемых публикаций; увеличение количества заключаемых договоров, контрактов на выполнение научно-исследовательских работ, оказание научно-технических услуг; увеличение количества патентов и т.д. С другой стороны, наметилась тенденция на уменьшение научного задела, искусственного увеличения показателей.

ОЦЕНКА ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ В РОССИИ

Сегодня организация оплаты труда персонала основывается на следующих принципах: установление конкурентной заработной платы на основе исследования рынка и потребностей трудовых кадров; выполнения установленных норм труда как гарант оплаты труда.

Заработная плата научных сотрудников России в бюджетных учреждениях состоит из двух составляющих: фиксированная (оклад), включая компенсационные выплаты, в соответствии с трудовым законодательством РФ, и вариативная часть в виде стимулирующих и иных выплат (рис. 1). Перечень видов, стимулирующих носят закрытый характер и включает в себя: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж; премиальные выплаты по итогам работы [6; 7]. Основываясь на этом перечне стимулирующих выплат, мы можем сделать вывод, что если научный сотрудник работает только за должностной оклад, то он может выполнять работу некачественно. Качество будет обеспечиваться в случае наличия стимулирующих выплат.



Рис. 1. Структура заработной платы научных сотрудников бюджетной сферы

Оценим уровень заработной плат по России. В 2024 г. заработная плата в сфере «Наука и образование» является одной из самых низкооплачиваемых отраслей в стране [8]. В 2024 г. оклад главного научного сотрудника в одном из псковских университетов составил 48 128 руб. в месяц, а младший научный сотрудник — 23 800 руб. в месяц [9]; в одном из московских вузов должностной оклад младшего научного сотрудника в этом же году составил 37 375 руб. в месяц, а главного научного сотрудника — 75 300 руб. в месяц [6]. Следует отметить, что указанная заработная плата начисляется при условии, что сотрудник работает на полную ставку.

Согласно сведениям портала «Ученые-исследователи», где собраны все данные о вакансиях в регионах России с указанием должностного оклада и размером вакантной ставки,

в 2024 г. средняя заработная плата научных сотрудников России составила 37 375 руб. в месяц, руководителей научных проектов — 48 125 руб. в месяц [10].

Самый высокий уровень заработной платы отмечен в следующих регионах России: Ростовской области, Приморском крае, Владимирской, Калужской и Новосибирской областях. В Ростовской области средняя заработная плата научных сотрудников в 2024 г. составила 75 000 руб. в месяц; в Приморском крае и Владимирской области — 60 000 руб. в месяц; в Калужской области — 53 000 руб. в месяц; в Новосибирской области — 34 000 руб. в месяц.

Москва, Санкт-Петербург и другие крупные города России не были отмечены как регионы с высоким уровнем заработной платы. По мнению авторов, этот феномен связан с тем, что в упомянутых городах, как правило, осуществляется наем научных сотрудников на доли вакантных ставок.

В целом по стране в период с 2018 по 2024 г. наметилась тенденция увеличения среднемесячной начисленной заработной платы в бюджетных учреждениях Российской Федерации (рис. 2).

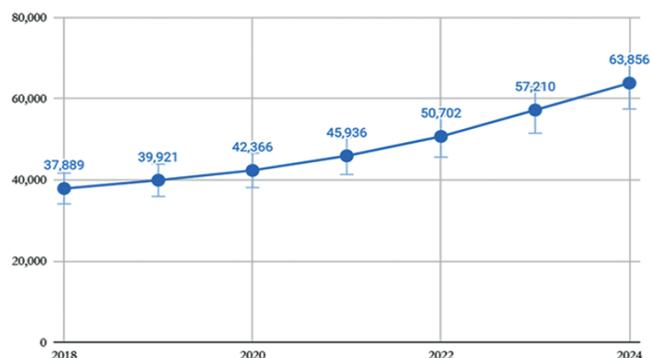


Рис. 2. Среднемесячная начисленная заработная плата научных сотрудников в бюджетных учреждениях Российской Федерации за 2018–2024 гг.

Однако такая тенденция характерна не для всех регионов России (табл. 1). Дальневосточный и Уральский федеральные округа отмечены высоким уровнем среднемесячной начисленной заработной платы научных сотрудников в бюджетных учреждениях. Так, в 2024 г. в Дальневосточном федеральном округе среднемесячная начисленная заработная плата составила 85 658 руб. в месяц, в Уральском федеральном округе — 78 524 руб. в месяц. В бюджетных учреждениях Южного, Северо-Кавказского, Приволжского федеральных округов начисленная среднемесячная заработная плата научных сотрудников значительно ниже, чем в других регионах [11]. В Южном федеральном округе среднемесячная начисленная заработная плата научных сотрудников в бюджетных учреждениях в 2024 г. составила 56 156 руб. в месяц; в Приволжском федеральном округе — 47 149 руб. в месяц; в Северо-Кавказском федеральном округе — 33 419 руб. в месяц. Этот факт, безусловно, снижает привлекательность региона для научных кадров России [12; 13].

Таблица 1

Среднемесячная начисленная заработная плата научных сотрудников в бюджетных учреждениях России по федеральным округам за 2018–2024 гг.

Федеральный округ	Год						
	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
РФ	63 856	57 210	50 702	45 936	42 366	39 921	37 889
ЦФО	51 203	45 538	40 043	36 290	33 316	31 591	30 013
СЗФО	68 529	61 284	54 589	49 062	45 950	43 241	40 999
ЮФО	42 140	38 023	33 842	31 318	28 896	27 123	26 006

Окончание табл. 1

Федеральный округ	Год						
	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
СКФО	33 419	29 658	27 032	25 600	24 110	22 291	21 915
ПФО	47 149	41 879	36 197	32 555	29 957	28 170	26 852
УФО	78 524	69 292	61 467	55 259	51 669	48 732	47 078
СФО	56 156	50 421	43 980	38 999	36 164	33 740	31 704
ДФО	85 658	77 765	69 582	63 893	59 757	55 953	51 666

ОЦЕНКА ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ В МИРЕ

Оценим уровень заработной плат в мире (табл. 2). В Германии в 2024 г. средняя годовая заработная плата научных сотрудников составила 96 025 долл. в год, с учетом паритета покупательской способности средняя годовая заработная плата составила 98 039,86 долл. США [14]. В Соединенных Штатах Америки в этом же году средняя годовая заработная плата научных сотрудников с учетом паритета покупательской способности составила 87 870 долл. в год [15]. В Китае в 2024 г. средняя годовая заработная плата научных сотрудников составила 48 054 долл. в год, с учетом паритета покупательской способности средняя годовая заработная плата составила 84 845,67 долл. США [14]. В Великобритании в том же году средняя годовая заработная плата научных сотрудников составила 58 960,41 долл. в год, с учетом паритета покупательской способности средняя годовая заработная плата составила 69 324,93 долл. США [14]. Во Франции в 2024 г. средняя годовая заработная плата научных сотрудников составила 48 571 долл. в год, с учетом паритета покупательской способности средняя годовая заработная плата составила 61 245,24 долл. США [14]. В Канаде в том же году средняя годовая заработная плата научных сотрудников составила 55 668 долл. в год, с учетом паритета покупательской способности средняя годовая заработная плата составила 59 740,19 долл. США [14].

Таблица 2

Статистика средних годовых заработных плат за 2024 г. в мире

Страна	Средняя годовая заработная плата (\$)	Средняя годовая заработная плата с учетом паритета покупательской способности (\$)
Германия	96 025	98 039,86
США	87 870	87 870
Китай	48 054	84 845,67
Великобритания	58 960,41	69 324,93
Франция	48 571	61 245,24
Канада	55 668	59 740,19
Россия	6 765	16 893,38

В России же в 2024 г. средняя годовая заработная плата научных сотрудников составила 6765 долл., с учетом паритета покупательской способности средняя годовая заработная плата составила 16 893,38 долл. США [10].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ/ВЫВОДЫ

Проведенный анализ текущего состояния оплаты труда научных сотрудников Российской Федерации, работающих в бюджетных организациях, показал, что сегодня характерна децентрализация организации оплаты труда. Отмечен низкий уровень заработной платы научных сотрудников в России как среди иных профессий. Также показано, что уровень

заработной платы научных сотрудников бюджетных организаций России неконкурентоспособный в сравнении с экономически развитыми странами.

В целях изменения ситуации авторами настоящей статьи предлагаются следующие меры:

- 1) усиление роли государственного регулирования ввиду того, что инновационное развитие страны в первую очередь должно интересовать государство;
- 2) повышение доли фиксированной части в структуре денежного вознаграждения. В частности, авторами предлагается отменить как самостоятельные выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знание иностранных языков и другие показатели высокой квалификации работников и учитывать их при формировании должностных окладов;
- 3) отмена надбавок стимулирующего характера за высокие результаты работы и за качество выполняемых работ как самостоятельных выплат и учет их при премировании по итогам работы за какой-либо период;
- 4) введение повышенного оклада в регионах России для привлечения кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Клеева Л.П. Перевод научных организаций на хозрасчет в 1988–1989 гг. [Текст] / Л.П. Клеева, А.С. Кулагин // Экономическая политика. — 2013. — № 3.
2. Долженкова Ю.В. Архитектура оплаты труда преподавателей высшей школы в бюджетной сфере Российской Федерации [Текст] / Ю.В. Долженкова, А.Л. Сафонов, А.А. Чуб // Высшее образование в России. — 2022. — Т. 31. — № 7. — С. 25–41. — DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-7-25-41
3. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений: Постановление Правительства РФ от 14 января 2014 г. № 20 [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации.
4. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс] // Гарант. Информационно-правовое обеспечение. — URL: <https://base.garant.ru/70170950/> (дата обращения: 10.05.2024).
5. Какая разница между трудовым договором и эффективным контрактом в общеобразовательной организации? Нужно ли заменить термин «трудовой договор» на эффективный контракт по тексту трудового договора? [Электронный ресурс] // Гарант. Информационно-правовое обеспечение. — URL: https://www.garant.ru/consult/work_law/1566065 (дата обращения: 10.05.2024).
6. 489-И Положение об оплате труда работников от 01.09.2022 // Государственный университет управления: сайт [Электронный ресурс]. — URL: <https://guu.ru/wp-content/uploads/489-I-Положение-об-оплате-труда-работников-от-01.09.2022.pdf> (дата обращения: 07.04.2024).
7. Проект Приказа Министерства науки и высшего образования РФ «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ: сайт. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56871650> (дата обращения: 07.04.2024).

8. HeadHunter: сайт. — URL: <https://hh.ru> (дата обращения: 09.03.2025).
9. Положение об оплате труда работников университета от 19.07.2021 [Электронный ресурс] // Юго-западный государственный университет: сайт. — URL: https://swsu.ru/omk/normative_documents_cm/П%2087.005-2021_6.0_Об%20оплате%20труда%20работников%20университета.pdf (дата обращения: 16.05.2025).
10. Ученые-исследователи: сайт [Электронный ресурс]. — URL: <https://ученые-исследователи.рф/> (дата обращения: 07.11.2024).
11. Рынок труда, занятость и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики: сайт [Электронный ресурс]. — URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 16.05.2025).
12. Остапенко В.А. Оценка привлекательности регионов России для рабочей силы [Текст] / В.А. Остапенко, Н.В. Казанцева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2025. — № 1. — С. 39–44. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2025-14-1-39-44> (дата обращения: 10.06.2025).
13. Митрофанова Е.А. Развитие трудового потенциала регионов Юга России на основе профессиональной подготовки кадров: мнение экспертов [Текст] / Е.А. Митрофанова, А.Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — № 6. — С. 50–54. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-6-50-54> (дата обращения: 10.06.2025).
14. Glassdoor: сайт [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.glassdoor.com> (дата обращения: 29.09.2024).
15. U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS): сайт. — URL: <https://www.bls.gov/ooh/life-physical-and-social-science> (дата обращения: 29.09.2024).
4. Decree of the President of the Russian Federation dated 05/07/2012 N 597 “On measures for the implementation of state social policy” // Garant. Information and legal support. URL: <https://base.garant.ru/70170950/?> (accessed: 05/10/2024).
5. What is the difference between an employment contract and an effective contract in a general education organization? Is it necessary to replace the term “employment contract” with an effective contract in the text of the employment contract? // The guarantor. Information and legal support. URL: https://www.garant.ru/consult/work_law/1566065 (accessed: 05/10/2024).
6. 489-I-Regulations-on-remuneration-of-employees-dated-09/01/2022 // State University of Management: website. URL: <https://guu.ru/wp-content/uploads/401-I-Положение-о-конкуurse-научных-сотрудников.pdf> (accessed: 04/07/2024).
7. Draft Order of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation “On approval of the Approximate Regulations on remuneration of employees of Federal State Budgetary and Autonomous institutions subordinate to the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation by type of economic activity // GARANT: website. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56871650> (accessed: 05/16/2025).
8. HeadHunter: a website. URL: <https://hh.ru> (accessed: 03/09/2025).
9. Regulations on remuneration of University employees dated 07/19/2021 // Southwestern State University: website. URL: https://swsu.ru/omk/normative_documents_cm/П%2087.005-2021_6.0_Об%20оплате%20труда%20работников%20университета.pdf (accessed: 05/16/2025).
10. Research scientists: website. URL: <https://ученые-исследователи.ру/> (accessed: 07.11.2024).
11. Labor market, employment and wages // Federal State Statistics Service: website. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (accessed: 05/16/2025).
12. Ostapenko V.A., Kazantseva N.V. Evaluation of the Attractiveness of Russian Regions for the Workforce // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2025, no. 1, pp. 39–44. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2025-14-1-39-44> (accessed: 06/10/2025).
13. Mitrofanova E.A., Mitrofanova A.E. Development of the Labor Potential of the Regions of the South of Russia on the Basis of Professional Training: Expert Opinion // Personnel and Intellectual resources management in Russia. 2024, no. 6, pp. 50–54. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-6-50-54> (accessed: 06/10/2025).
14. Glassdoor: website. URL: <https://www.glassdoor.com> (accessed: 29.09.2024).
15. U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS): website. URL: <https://www.bls.gov/ooh/life-physical-and-social-science> (accessed: 29.09.2024).

REFERENCES

1. Kleeva L.P., Kulagin A.S. The transfer of scientific organizations to self-financing in 1988–1989 // Economic Policy. 2013, no. 3.
2. Dolzhenkova Yu.V., Safonov A.L., Chub A.A. The architecture of higher school teachers’ remuneration in the budgetary sphere of the Russian Federation // Higher education in Russia. 2022, vol. 31, no. 7, pp. 25–41. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-7-25-41
3. Regulations on the establishment of remuneration systems for employees of federal budgetary, autonomous and state-owned institutions: Decree of the Government of the Russian Federation No. 20 dated January 14, 2014 // Collection of Legislation of the Russian Federation.

Самыгин С.И.

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

М.: Феникс, 2025, 304 с.

В данном учебнике представлены основные сведения о науке конфликтологии, ее становлении и развитии, а также о сущности, структуре, причинах, динамике и последствиях конфликтов; раскрываются методы исследования и предотвращения конфликтов, специфика различных типов конфликтов. Соответствует актуальным требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования. Учебник предназначен студентам высших учебных заведений, аспирантам и преподавателям, а также всем интересующимся.

Учебник по конфликтологии станет незаменимым помощником в изучении этой дисциплины. Учебник для ВУЗов разработан с учётом современных требований к образованию и содержит все необходимые знания для успешного освоения курса конфликтологии и сдачи экзамена по предмету.

