

А.И. Иванчик

Модель института РАН: предложения рабочей группы Совета по науке и Общественного совета МОН

В предлагаемом сообщении излагаются основные идеи проекта организации институтов РАН, который готовится рабочей группой двух советов МОН. Этот проект – результат коллективного труда членов группы и компромиссов между их точками зрения, которые различаются довольно существенно. Речь идет о рабочем документе, который еще не согласован во всех деталях, но основные черты предлагаемой модели уже ясны. Ее вынесение на общественное обсуждение, как кажется, будет полезно.

Проект может быть использован в качестве основы для подзаконных актов в случае принятия федерального закона «О Российской академии наук» и учитывает некоторые институции, о которых в нем говорится. Однако он не привязан к тексту законопроекта, поскольку неизвестно, в какой форме закон будет принят и какие из предлагавшихся поправок будут учтены при его принятии.

Так, федеральный орган исполнительной власти, который будет осуществлять полномочия собственника институтов РАН (в дальнейшем именуемый агентством), вероятно, будет создан, однако объем его полномочий неизвестен. То же касается и Совета ведущих ученых. В проекте предлагается объединение этих двух институций и наделение их полномочиями, выходящими за рамки управления собственностью, которые могут оказаться полезными для развития науки.

1. Управление агентством – совет ведущих ученых.

Агентство должно возглавляться высшим коллегиальным органом – советом ведущих ученых (далее - Сенат). Сенат работает в контакте с Президиумом РАН и состоит из 32 членов, из которых четверть назначается Президентом РФ, четверть - члены РАН, выбираемые общим собранием РАН, четверть - представители институтов РАН, выбираемые от групп институтов смежных специальностей, четверть – представители научно-педагогического сообщества и инновационных компаний, работающие вне РАН, выбираемые общим собранием РАН. К избранию или назначению в Сенат могут быть представлены только ученые, ведущие научные исследования на высочайшем мировом уровне, что должно подтверждаться количественными и качественными показателями, зависящими от области науки.

2. Научный «аудит» сотрудников, лабораторий и институтов РАН

«Аудит» должен иметь три уровня: сотрудников, лабораторий (отделов, далее эти понятия не различаются) и институтов.

Аудит сотрудников. С самого начала необходимо выделить ядро сотрудников институтов РАН, работающих на современном уровне мировой науки. С этой целью вводится статус «научный работник РАН», для получения которого необходимо удовлетворять высоким формальным требованиям, конкретный объем которых определяется Сенатом по согласованию с Отделениями РАН. Этот статус закрепляется за работником и сохраняется при его переходе из одного института РАН в другой; он должен раз в 5 лет подтверждаться аттестацией. «Научные работники РАН» работают в институтах РАН на постоянных контрактах до достижения предельного возраста 70 лет. По достижении 70 лет научный работник РАН может быть переведен по его желанию на должность «научный советник РАН» (emeritus). Научный советник РАН не занимает административных позиций и не входит в Ученый совет, но имеет право заниматься научной и преподавательской деятельностью в прежнем объеме и сохраняет зарплату, равную зарплате научного работника РАН.

Аудит институтов и лабораторий. Комиссии по научному аудиту институтов и лабораторий институтов РАН формируются Сенатом из ведущих ученых в данной области. По каждой области Сенат по согласованию с Отделением РАН формулирует минимальные квалификационные критерии для вхождения в состав комиссии. Не менее половины членов комиссии должны составлять зарубежные ученые. Российские члены комиссии должны по возможности работать вне РАН по основному месту работы и соответствовать самым строгим критериям предотвращения конфликта интересов. Комиссия проводит всестороннюю проверку лабораторий института, а также института в целом, не реже одного раза в пять лет. По результатам проверки готовится заключение, которое направляется в Сенат и в Президиум РАН; оно включает предложения мер по улучшению работы института, включая поддержку активно работающих реструктуризацию неэффективных лабораторий.

3. Базовая модели института РАН

Институт РАН является центром фундаментальных и прикладных исследований международного уровня, активно вовлеченным в образовательный процесс через аспирантуру и взаимодействие с вузами. Институты подведомственны РАН и входят в соответствующие отделения РАН.

Коллектив института состоит из:

а) постоянных научных сотрудников, имеющих статус «научный работник РАН».

б) научных сотрудников на длительных (пятилетних) контрактах (уровни от м.н.с. до г.н.с.). Ставки этих сотрудников замещаются по открытому конкурсу сроком на 5 лет, проводимому Ученым советом института. По истечении 5-летнего срока конкурс проводится вновь, занимающий ставку ученый может в нем участвовать.

В переходный период (2 года) предлагается перевести в эту категорию всех нынешних постоянных сотрудников. Через два года проводится первый конкурс на эти позиции, с участием как внешних претендентов, так и нынешних сотрудников. За эти два года одновременно определяется, кто из них получил статус «научного работника РАН»; соответственно они в конкурсе не участвуют.

в) научные сотрудники на временных краткосрочных (от 1 месяца до двух лет) ставках (м.н.с., н.с., с.н.с.), работающие по грантам, контрактам, и т.д. Кандидаты на временную ставку по гранту или контракту отбираются руководителем гранта, на временную ставку, оплачиваемую из бюджета – руководителем лаборатории.

Во всех конкурсах на должности в институтах РАН иностранные граждане могут участвовать наравне с российскими.

г) инженерно-технический, административный и вспомогательный персонал, для которого действует ведомственная система оплаты труда.

Ученый Совет состоит из «научных работников РАН», работающих в институте РАН. Он является высшим органом, управляющим научной деятельностью института. Председатель Ученого совета выбирается его членами на пять лет тайным голосованием на альтернативной основе.

Директор института реализует решения Ученого совета и осуществляет оперативное руководство институтом. Он избирается на пять лет и не может занимать эту должность более двух сроков. Должность директора замещается в результате открытого конкурса, в котором могут участвовать кандидаты, обладающие статусом «научный работник РАН» или профессора российского или зарубежного университета независимо от места работы на момент конкурса. Для кандидатов устанавливается предельный возраст – 70 лет.

Все кандидатуры, удовлетворяющие этому критерию, регистрируются Ученым советом и рассматриваются им и научным коллективом института (тайное рейтинговое голосование). Все кандидаты с числом поданных за них голосов по результатам голосования научного коллектива или Ученого совета, или обоих, превышающих 50% от числа голосующих, рассматриваются на общем собрании Отделения РАН, где проводится

голосование по выбору одного из них. Избранным считается получивший максимальное число голосов, если оно превысило 50 % от числа голосующих. Результаты голосования утверждает Президиум РАН и Сенат агентства. В случае неутверждения выбранного Отделением кандидата процедура начинается сначала, отклоненный кандидат в выборах уже не участвует.

Структура института.

Отделение РАН совместно с институтом по итогам научного аудита разрабатывает структуру института: список лабораторий и их основные тематики. Структура утверждается Сенатом и подлежит регулярному пересмотру (не реже чем раз в пять лет). Утвержденная структура предусматривает и распределение по лабораториям ставок по долгосрочным контрактам. В случае освобождения ставки она сохраняется за лабораторией и на нее проводится открытый конкурс. Исследователь, обладающий статусом «Научный работник РАН» имеет право выбора лаборатории внутри института по согласованию с ее заведующим.

Новая лаборатория, дополняющая утвержденную структуру, может быть открыта по решению Сената, согласованному с Отделением РАН.

Решение о закрытии лаборатории или необходимости смены ее руководителя принимается по рекомендации комиссии по аудиту Сенатом по согласованию с Отделением РАН. При закрытии лаборатории ее сотрудники переводятся в другие лаборатории данного или других институтов РАН с учетом их пожеланий.

Процедура выбора или назначения заведующего лабораторией.

Выборы заведующих лабораториями, уже занимающих эти должности, осуществляются Ученым советом института РАН. Новые заведующие лабораториями назначаются Сенатом агентства по результатам открытого конкурса, утвержденным Отделением РАН. В обоих случаях заведующие лабораторией зачисляются на бессрочный контракт до достижения 70 лет и могут досрочно уходить по собственному желанию или решению Сената по рекомендации комиссии по аудиту при согласовании с отделением РАН.

Образовательная деятельность институтов РАН

Доля научных сотрудников, участвующих в подготовке студентов и аспирантов в ВУЗах и в институтах, является одним из ключевых показателей оценки работы института.

Открытие нового института и закрытие неэффективного института.

Новый институт может быть открыт решением Сената по представлению Президиума РАН.

Решение о закрытии института принимается по рекомендации комиссии по аудиту Сенатом по согласованию с Отделением и Президиумом РАН. При закрытии института его сотрудники переводятся в другие институты с учетом их пожеланий. Решение о закрытии института может включать решение о сохранении некоторых лабораторий и их переводе в другие институты.

4. Центры передовых исследований РАН

В составе некоторых Институты РАН предлагается также создавать **Центры передовых исследований РАН (ЦПИ РАН)**. ЦПИ работают в самых современных и быстро развивающихся направлениях науки.

ЦПИ создаются Сенатом под руководством учёных, входящих в число мировых лидеров в своей области, и имеют максимальную автономию.

ЦПИ состоят из лабораторий (от одной до 8) и управляются коллегиально советом, состоящим из руководителей лабораторий; их структура разрабатывается советом ЦПИ и утверждается Сенатом. Один из заведующих лабораторий ЦПИ исполняет (по очереди по 2 года) обязанности управляющего руководителя Центра.

ЦПИ РАН получает базовое ежегодное финансирование (отдельной строкой в бюджете агентства; не входит в бюджет института), достаточное для проведения исследований и поддержания заработной платы сотрудников на более высоком уровне, чем в среднем по институтам РАН. Это финансирование может быть дополнено внешним конкурсным и хоздоговорным финансированием.

Аудит ЦПИ проводится по процедуре аналогичной процедуре аудита Института РАН. Критерии оценки научной деятельности ЦПИ определяются Сенатом и должны быть существенно выше, чем для лабораторий РАН.

Заведующие лабораториями ЦПИ избираются в результате открытого конкурса; к кандидатам предъявляются те же требования, что к кандидатам в директора институтов РАН. Кандидатуры рассматриваются отборочной комиссией, назначаемой Сенатом. Рассмотрение кандидатур включает этапы международного рецензирования ведущими специалистами мира, мотивированной рекомендации отборочной комиссии, избрания на общем собрании Отделения РАН и утверждение Президиумом РАН и Сенатом. С избранными заведующими лабораториями заключается постоянный контракт до достижения возраста 70 лет.

5. Аудит научных организаций, не относящихся к Российской академии наук

Одновременно с институтами РАН должен быть проведен на равных условиях и научный «аудит» всех российских учреждений, занимающиеся научной деятельностью и финансируемых из бюджета (ВУЗы, имеющие научные подразделения, ГНЦ типа Курчатовского института, Сколково, Роснано и проч.). В дальнейшем он должен проводиться с той же периодичностью и по тем же критериям комиссиями, сформированными по тому же принципу: половина зарубежных, половина российских ученых, работающих вне системы соответствующих учреждений.