

МОДЕЛЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАУЧНЫХ ИНСТИТУТОВ РАН

Настоящий документ разработан в связи с обсуждением проекта федерального закона № 305828-6 «О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Совет по науке и Общественный совет при Минобрнауки высказали свое отношение к этому законопроекту в заявлениях от 8 июля. В частности, в заявлении Совета по науке был предложен список конкретных поправок к законопроекту. К сожалению, многие из этих поправок не были приняты Государственной думой. Есть основания полагать, что закон вступит в силу в его нынешнем виде и будет реализовано его ключевое положение, а именно создание федерального органа исполнительной власти, который будет осуществлять полномочия собственника по отношению к институтам Российской академии наук (в дальнейшем для краткости будем называть этот орган ФОИВ).

Данный документ содержит предложения по возможным моделям функционирования институтов РАН в этих новых условиях, а также по разграничению полномочий между ФОИВ, Президиумом РАН, Отделениями РАН и институтом.

1. Высший коллегиальный орган ФОИВ – совет ведущих ученых.

Мы исходим из того, что для реализации традиций самоуправления научного сообщества, а также для минимизации управленческих рисков, ФОИВ должен возглавляться высшим коллегиальным органом – научно-координационным советом ведущих ученых (который дальше будет называться Сенатом по аналогии с подобным органом в обществе Макса Планка, Германия). Только Сенат по согласованию с Президиумом РАН должен иметь право на принятие таких ключевых решений как открытие, закрытие и реструктуризация институтов РАН. Более подробное описание функций Сената – см. ниже по ходу документа.

Возможный способ формирования Сената ФОИВ: он мог бы состоять из 20-40 ведущих ученых, 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 ФОИВ могут быть представлены только ученые, ведущие научные исследования на

общепризнанном мировом уровне, что должно подтверждаться количественными и качественными показателями, зависящими от области науки. При этом решающую роль должны играть показатели, характеризующие эффективность работы за последние 5 лет.

ФОИВ подчиняется непосредственно Правительству РФ.

2. Первоочередная задача ФОИВ – обеспечение плавного перехода

Любые новые элементы, связанные с функционированием институтов РАН, должны вводиться постепенно, чтобы не нарушить научную деятельность эффективно работающих лабораторий. В частности, первым шагом ФОИВ, до проведения каких-либо изменений, должно быть безусловное обеспечение нормального функционирования всех институтов и их подразделений по старой модели.

3. Аудит сотрудников, лабораторий и институтов РАН

Ключевой функцией ФОИВ, особенно на начальном этапе, должен стать всесторонний аудит состояния дел в институтах РАН. Этот аудит должен иметь три уровня: аудит сотрудников, лабораторий и институтов.

Аудит сотрудников. С самого начала необходимо выделить ядро сотрудников институтов РАН, которые могут работать на современном уровне мировой науки. Для этого предлагается ввести статус «постоянный сотрудник РАН». Для прохождения конкурса на получение этого статуса необходимо удовлетворять достаточно высоким формальным требованиям (в том числе – характеризующим достижения за последние 5 лет). Конкретный объем этих требований определяется Сенатом по согласованию с Отделениями РАН. Этот статус присваивается Сенатом, в том числе по представлению соответствующего института РАН. Он закрепляется за сотрудником, в частности этот статус сохраняется при переходе из одного института РАН в другой. Статус «постоянный сотрудник РАН» должен в дальнейшем подтверждаться аттестацией раз в 5 лет.

«Постоянные сотрудники РАН» работают в институтах РАН на постоянных контрактах до достижения предельного возраста 70 лет. По достижении 70 лет постоянный сотрудник РАН может быть переведен по его желанию на должность «научный консультант РАН» (emeritus). При первичном аудите институтов этот статус присваивается также тем сотрудникам старше 70 лет, которые удовлетворяли требованиям для «постоянного сотрудника РАН» на момент своего 70-летия. Научный консультант РАН не занимает административных позиций и не входит в Ученый совет, но имеет право заниматься научной и преподавательской деятельностью, в том числе участвовать в конкурсах по грантам и

руководить ими, а также руководить аспирантами. Научный консультант РАН сохраняет зарплату, равную зарплате постоянного сотрудника 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. Желательно, чтобы около половины членов комиссии составляли зарубежные ученые. Приглашаемые в комиссию российские ученые должны по возможности работать вне РАН по основному месту работы, в любом случае они должны соответствовать самым строгим критериям предотвращения конфликта интересов.

Комиссия проводит всестороннюю проверку всех лабораторий и других подразделений института, а также института в целом, не реже одного раза в пять лет. В ходе проверки основное внимание должно быть уделено:

- Оценке лабораторий института РАН, институт оценивается в первую очередь по уровню научных исследований во входящих в него лабораториях, комфортности и независимости их работы внутри института;
- Оценке кадрового состава как института в целом, так и его отдельных лабораторий, в том числе оценке соответствия штатной численности института и его научной продуктивности;
- Оценке вовлеченности сотрудников института РАН в образовательный процесс и во взаимодействие с промышленными компаниями

По результатам проверки готовится заключение, которое направляется в Сенат и в Президиум РАН. Комиссия также формулирует предложения по улучшению работы института, включая меры по поддержке активно работающих лабораторий, по реструктуризации неэффективных лабораторий, структуре института РАН и по оптимальной модели его функционирования. Ниже приводятся основные черты для базовой модели.

4. Базовая модель института РАН: основные черты

Современный Институт РАН является центром фундаментальных исследований и прикладных разработок международного уровня, активно вовлеченным также в образовательный процесс через аспирантуру и взаимодействие с вузами.

Институты являются юридическими лицами, наделенными имущественными и иными правами (оперативного управления, хозяйственного ведения и т.п.).

Коллектив института состоит из:

а) постоянных научных сотрудников (с.н.с., в.н.с, г.н.с., зав.лаб.) имеющих статус «постоянный сотрудник РАН».

б) научных сотрудников на длительных контрактах (от 3 до 5 лет, уровни от м.н.с. до г.н.с.). Ставки этих сотрудников открываются по итогам конкурса, проводимого ФОИВ среди институтов РАН данной тематики, финансируются из бюджета института, и замещаются по открытому конкурсу, проводимому Ученым советом института. Часть этих ставок может быть предназначена для молодых сотрудников РАН, т.е. включать условие ограничения по возрасту.

в) научных сотрудников на временных краткосрочных (от 1 месяца до двух лет) ставках (м.н.с., н.с., с.н.с.), работающих по грантам, контрактам, и т.д. Кандидаты на временную ставку по гранту или контракту зачисляются по представлению руководителя гранта.

Соотношение разных категорий будет различно для разных специальностей, но в перспективе сотрудников на временных ставках должно быть существенно больше, чем на постоянных ставках.

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. Уровень оплаты труда должен позволять нанимать специалистов высочайшего уровня для разработки и внедрения новых установок прорывного инновационного характера и для решения новых задач экспериментальных поисковых научных исследований.

Лаборатории института состоят из «постоянных сотрудников РАН», сотрудников на временных ставках, аспирантов, инженерно-технического и вспомогательного персонала. Для заведующих лабораториями, так же как и для «постоянных сотрудников РАН», устанавливается предельный возраст 70 лет.

Ученый Совет избирается научным коллективом института из числа «постоянных сотрудников РАН» и заведующих лабораториями, работающих в институте. Ученый совет разрабатывает Программу развития Института и согласовывает ее с РАН и ФОИВ. Ученый совет является высшим органом, управляющим научной деятельностью института. Председатель Ученого совета выбирается его членами тайным голосованием на альтернативной

основе; председателем Ученого совета может быть избран директор института. Перевыборы председателя совета проводятся не реже одного раза в пять лет.

Финансирование института подразделяется на базовое и конкурсное.
Базовое финансирование состоит из

- 100 % оплаты заработной платы «постоянным сотрудникам РАН». Заработная плата этой категории сотрудников должна быть установлена достаточно высокой (в несколько раз превышающей среднюю по РФ с возможным введением региональных повышающих надбавок), чтобы эти позиции были привлекательны. Любые другие выплаты в виде зарплаты по основному месту работы обладателям статуса «постоянный сотрудник РАН» должны быть запрещены. (Деньги, полученные по грантам идут на зарплату по временным ставкам + командировки + оборудование)
- 100% оплаты заработной платы «научным консультантам РАН»
- Заработной платы сотрудников, находящихся на пятилетних контрактах, инженерно-технических, административных и т.д. сотрудников
- расходов по содержанию здания института и его инфраструктуры (библиотеки, архивы, услуги связи, содержание имущества и оборудования и т.д.)
- расходов по содержанию имеющихся уникальных установок и центров коллективного пользования
- одобренных ФОИВ на основании итогов аудита института расходов по программе развития института, которые могут быть направлены на поддержку перспективных исследований.

Конкурсное финансирование:

- заработные платы сотрудников и аспирантов, работающих по временным контрактам в рамках грантов, госконтрактов и хоздоговоров.
- командировки,
- расходы на оборудование и расходные материалы
- иные расходы, предусмотренные условиями получения гранта, в том числе накладные расходы

Директор института реализует решения Ученого совета и осуществляет оперативное руководство институтом.

Директор Института РАН избирается на пять лет и не может занимать эту должность более двух сроков и после достижения возраста 70 лет.

Когда истекают полномочия действующего директора, объявляется открытый конкурс, в котором могут участвовать кандидаты, обладающие

статусом «постоянный сотрудник РАН» (или зарубежный эквивалент) или профессора российского или зарубежного университета независимо от места работы на момент конкурса.

- Все кандидатуры рассматриваются Ученым советом института (тайное рейтинговое голосование).
- После этого все кандидаты рассматриваются на общем собрании Отделения РАН, где проводится тайное рейтинговое голосование. Все кандидаты, получившие более 50% голосов направляются на согласование в Президиум РАН. Остальные кандидатуры считаются не согласованными. В случае, если ни один из кандидатов не набирает более 50% голосов, объявляется новый конкурс.
- После одобрения согласованных кандидатур Президиумом РАН и комиссией по кадровым вопросам Совета при Президенте РФ по науке и образованию по ним проводится голосование в научном коллективе института. Результаты голосования утверждает Сенат ФОИВ.
- В случае неутверждения никого из согласованных Отделением кандидатов процедура начинается сначала, отклоненные кандидаты в выборах уже не участвуют.

Если утвержденный директор не заведовал лабораторией в данном институте, то по его желанию Сенат создает в институте новую лабораторию во главе с директором. Под эту лабораторию выделяется дополнительное финансирование.

Структура института. Процедуры открытия новой лаборатории, закрытия неэффективной лаборатории и реструктуризации внутри института.

Институт по итогам научного аудита разрабатывает оптимальную структуру института: список лабораторий и их основные тематики. В структуре должны быть предусмотрены подразделения, отвечающие за имеющиеся в институте уникальные установки и центры коллективного пользования. Структура утверждается Сенатом и подлежит регулярному пересмотру после каждого аудита.

В случае освобождения ставки до истечения срока действия утвержденной структуры института, эта ставка сохраняется за лабораторией и на нее проводится открытый конкурс. Исследователь, обладающий статусом «постоянный сотрудник РАН», имеет право выбора лаборатории внутри института по согласованию с ее заведующим.

Открытие новой лаборатории, дополняющей утвержденную структуру, может происходить 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, работающие на постоянном или долгосрочном контракте, переводятся в другие лаборатории данного или других институтов РАН с учетом их пожеланий.

Процедура выбора или назначения заведующего лабораторией.

Переутверждение заведующих лабораториями, уже занимающих эти должности, осуществляются Ученым советом института РАН. Новые заведующие лабораториями назначаются Сенатом ФОИВ по результатам открытого конкурса, утвержденным Отделением РАН. В обоих случаях заведующие лабораторией зачисляются на бессрочный контракт до достижения 70 лет, ухода по собственному желанию или в связи с решением Сената на основании рекомендации комиссии по аудиту.

Различие процедуры для существующих и новых лабораторий здесь предусмотрено для более «гладкой» реализации переходного периода.

Образовательная деятельность институтов РАН

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

Образовательная деятельность сотрудников институтов РАН включает:

Преподавательскую деятельность в ВУЗах, как в рамках базовых кафедр ВУЗов, создаваемых при институтах РАН в рамках интеграции науки и образования, так и вне базовых кафедр;

Руководство курсовыми, дипломными и магистерскими работами студентов ВУЗов, летними и преддипломными практиками;

Руководство аспирантами и другими соискателями степени кандидата наук в рамках аспирантур РАН и ВУЗов.

Процедуры открытия нового института и закрытия неэффективного института.

Открытие нового института может происходить по решению Сената, в том числе на основании представления Президиума РАН.

Решение о закрытии института принимается по рекомендации комиссии по аудиту решением Сената по согласованию с Отделением и Президиумом

РАН. При закрытии института его сотрудники, работающие на постоянном или долгосрочном контракте, 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.

5. Центры передовых исследований РАН

В составе некоторых Институты РАН предлагается также создавать **Центры передовых исследований РАН (ЦПИ РАН)**. ЦПИ РАН работают в самых современных и быстро развивающихся направлениях науки. Так как спектр этих направлений постоянно меняется, для ответа на актуальные научные вопросы открываются новые и закрываются старые ЦПИ.

ЦПИ РАН создаются Сенатом под руководством учёных, входящих в число мировых лидеров в своей области. ЦПИ РАН получают максимальную автономию, самостоятельно определяя направления исследований, получая исключительные условия для научной работы и имея максимум свободы при наборе научного штата лаборатории. ЦПИ РАН получает базовое ежегодное финансирование (отдельной строкой в бюджете ФОИВ), достаточное для проведения исследований (инвестиции, расходные материалы, командировки, обеспечение текущей работы персонала),

Центры передовых исследований РАН состоят из лабораторий (от одной до 7-8 лабораторий) и управляются коллегиально советом, состоящим из руководителей лабораторий. Один из заведующих лабораторий Центра исполняет (по очереди по 2 года) обязанности управляющего руководителя Центра, осуществляющего оперативное руководство его деятельностью.

Заведующие лабораториями ЦПИ РАН избираются в результате открытого конкурса. Рассмотрение кандидатур специальной отборочной комиссией Сената включает этапы международного рецензирования ведущими специалистами мира, мотивированной рекомендации отборочной комиссии, избрания на общем собрании Отделения РАН (избранным считается получивший максимальное число голосов, если оно превысило 50 % от числа голосующих избрания) и утверждение Президиумом РАН и Сенатом. С избранными заведующими лабораториями заключается постоянный контракт до достижения возраста 70 лет.

Лаборатории ЦПИ состоят из «постоянных сотрудников РАН», сотрудников на временных ставках, а также инженерно-технического персонала. Все ставки этих сотрудников оплачиваются из бюджета заведующих лабораториями ЦПИ РАН и замещаются по решению совета Центра без конкурса (по представлению заведующего лабораторией).

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

Одновременно с институтами Российской академии наук научный аудит должен быть проведен на равных условиях и для всех российских учреждений, занимающиеся научной деятельностью и финансируемых из бюджета (ВУЗы, в которых есть научные подразделения, ГНЦ, НИЦ типа Курчатовского института, Сколковский институт науки и технологий и проч.). В дальнейшем он должен проводиться с той же периодичностью и по тем же критериям. Принцип формирования комиссий должен быть тот же - половина зарубежных, половина российских ученых, работающих вне системы соответствующих учреждений.