

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього
НАН України»

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Вченою радою ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»

Протокол № 9 від « 23 » грудня 2019 р.

Голова Вченої ради ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»

 В. С. Кравців

« 23 » грудня 2019 р.

Введено в дію наказом директора Інституту № 160- осн. від 24 грудня 2019 р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ
НАУКОВОЇ ТА ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Загальні положення

1.1. Це Положення є складовою внутрішньої системи забезпечення якості наукової та освітньої діяльності ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. Долишнього НАН України» (далі – Інституту) та ґрунтується на нормах Конституції України, Законів України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про авторське право і суміжні права», «Про запобігання корупції», «Про видавничу справу», а також нормах Етичного кодексу ученого України, Статуту Інституту та інших нормативно-правових актів, а також вимог Стандартів вищої освіти, з урахуванням рекомендацій щодо забезпечення якості у світовому науковому просторі та інших загальноприйнятих міжнародних стандартів забезпечення якості у сфері наукової діяльності та вищої освіти.

1.2. Система внутрішнього забезпечення якості наукової та освітньої діяльності в Інституті – це комплекс процедур і заходів, спрямованих на: забезпечення високого рівня результатів фундаментальних та прикладних досліджень, визнаних в Україні і світі; розвиток наукового потенціалу установи та ефективне його використання; підготовку наукових кадрів вищої кваліфікації (докторів філософії та докторів наук).

1.3. Основні принципи, процедури забезпечення освітньої та наукової діяльності наукової установи НАН України, функції та розподіл обов'язків між структурними підрозділами визначені Основними принципами організації та діяльності наукової установи (затверджено постановою Президії НАН України від 14.09.2016 №180), Статутом Інституту, Концепцією стратегічного розвитку Інституту та Положеннями про наукову діяльність та освітній процес.

1.4. Формування та реалізацію політики забезпечення якості наукової та освітньої діяльності забезпечують:

- на рівні Інституту – дирекція, Вчена рада;
- на рівні структурних підрозділів – їх керівники (завідувачі відділів, керівники служб);
- на рівні наукових робіт – керівники наукових робіт, наукові працівники;
- на рівні освітніх програм – гаранті ОНП, наукові працівники.

До формування та реалізації політики забезпечення якості наукової та освітньої діяльності в Інституті обов'язково залучаються аспіранти та Рада молодих вчених Інституту.

1.5. Якість наукової діяльності визначається як рівнем результатів досліджень, так і їх результативністю (віддачею за отримані кошти, обсягами наукової продукції - публікацій, впроваджень тощо), а також формами та методами організації наукової діяльності. При цьому важливим є стимулювання

творчої активності вчених, застосування з цією метою наукометричних показників, які дозволяють об'єктивно визначати рівень та значимість наукових результатів.

Ключовими принципами забезпечення якості наукової та освітньої діяльності в Інституті є:

- системність;
- академічна доброчесність;
- творчий підхід та інновативність;
- інформаційна відкритість та прозорість діяльності Інституту;
- об'єктивність (доброчесне оцінювання результатів наукової та навчальної діяльності);
- залучення всіх зацікавлених осіб;
- субсидіарність (узгодження делегованих повноважень і відповідальності).
- демократичність, партнерство і соціальна відповідальність учасників наукової та освітньої діяльності;
- сприяння навчанню впродовж життя.

2. Забезпечення якості наукової діяльності.

2.1. Основними процедурами та заходами із забезпечення якості наукової діяльності в Інституті є наступні:

- формування тематики наукових досліджень;
- моніторинг та оцінка стану виконання науково-дослідних робіт;
- оцінка та приймання завершених виконання науково-дослідних робіт;
- щорічне оцінювання результатів роботи наукових співробітників та наукових підрозділів установи;
- підбір кадрів на конкурсній основі;
- підвищення кваліфікації наукових працівників;
- періодична атестація наукових працівників,
- щорічна атестація аспірантів та докторантів Інституту;
- попередній розгляд та експертиза результатів дисертаційних досліджень;
- рецензування наукових праць.

2.2. **Формування тематики наукових досліджень** здійснюється з урахуванням тенденцій розвитку світової та вітчизняної науки; пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки, визначених відповідними законодавчими, урядовими та відомчими документами; пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень Інституту; максимального наближення робіт до сучасних трендів суспільного розвитку, соціально-економічних реалій та потреб практики.

2.3. Моніторинг та оцінка стану виконання науково-дослідних робіт.

В Інституті здійснюється проміжне звітування про результати виконання науково-дослідних робіт та робочих планів. Проміжні звіти керівників науково-дослідних робіт про хід їх виконання заслуховуються на засіданнях Вченої ради Інституту після виконання кожного етапу робіт (не рідше ніж 1 раз на рік).

Хід виконання всіх наукових робіт розглядається керівництвом і Вченою радою Інституту при підготовці річного звіту про діяльність установи у грудні поточного року. При цьому оцінюється:

- рівень одержаних наукових результатів;
- дотримання вимог технічного завдання та термінів виконання;
- виконання планів публікації та практичного впровадження результатів досліджень;
- рівень оригінальності матеріалів (відсутність академічного плагіату).

2.4. Оцінка та приймання завершених науково-дослідних робіт.

Оцінювання результатів завершеної наукової роботи здійснюється на основі таких вимог:

- для фундаментальних досліджень – отримання принципово нових результатів, які мають важливе значення для подальшого розвитку окремих галузей науки та наукових напрямів і (або) дають вагомі підстави для проведення актуальних прикладних досліджень і розробок;
- для прикладних досліджень і розробок – отримання результатів, спрямованих на наукове і науково-технічне забезпечення вирішення завдань, що впливають з потреб практики;
- дотримання принципів наукової доброчесності шляхом здійснення перевірки на наявність плагіату основних результатів НДР.

При цьому забезпечується внутрішнє та зовнішнє рецензування заключних звітів за результатами виконаних робіт шляхом залучення до рецензування провідних науковців та фахівців-практиків за профілем досліджень.

Процедура формування тематики наукових досліджень, моніторингу, оцінки та приймання науково-дослідних робіт в Інституті визначається Положенням про організацію наукової діяльності.

2.5. Щорічне оцінювання результатів роботи наукових співробітників та наукових підрозділів установи.

2.5.1. В Інституті розроблено та впроваджено *Методику оцінювання результатів роботи наукових працівників та наукових підрозділів Інституту* (додаток А), яка проводиться щорічно з метою визначення ефективності їх

роботи за основними напрямками діяльності за підсумками року. В основу оцінювання покладені результати роботи наукових працівників та наукових підрозділів за такими складовими/напрямами:

- виконання НДР;
- наукові публікації;
- підготовка та впровадження науково-практичних розробок;
- доповіді на конференціях, семінарах, круглих столах;
- експертно-консультаційна діяльність;
- редакційна діяльність;
- освітня діяльність;
- науково-організаційна та громадська діяльність;
- підвищення професійного рівня наукових працівників;
- відзнаки та нагороди.

2.5.2. Методика оцінювання результатів роботи наукових працівників та наукових підрозділів Інституту затверджується рішенням Вченої ради Інституту і переглядається не рідше одного разу у три роки.

2.5.3. Основними завданнями оцінювання є: удосконалення та підвищення ефективності діяльності наукових працівників Інституту; забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання наукових працівників за рахунок повноти та достовірності інформації; стимулювання розвитку та професійного зростання співробітників Інституту.

2.5.4. Особлива увага в методиці оцінювання результатів роботи приділяється публікації матеріалів досліджень у найбільш рейтингових наукових періодичних виданнях та практичному впровадженню результатів досліджень шляхом диференціації оцінки у залежності від рівнів публікацій і впроваджень та підвищення ваги відповідних показників.

2.5.5. Оцінювання результатів роботи наукових працівників та наукових підрозділів Інституту здійснюється щорічно у I кварталі.

Оцінюванню підлягають усі наукові працівники та наукові підрозділи Інституту. Кожен науковий працівник вносить в інформацію про результати власної наукової та освітньої діяльності в анкету та проводить самооцінювання. Інформація для оцінювання наукових підрозділів вноситься їх вченими секретарями.

Відповідальність за достовірність інформації, яка вноситься науковими працівниками Інституту в анкету для самооцінювання, та інформації, яка вноситься вченим секретарем в анкету для оцінювання наукового підрозділу, несуть керівники відповідних наукових підрозділів.

Для аналізу анкет, заповнених науковими працівниками та науковими підрозділами, та підведення підсумків оцінювання наказом директора Інституту

створюється Комісія з оцінювання результатів роботи наукових працівників та наукових підрозділів та моніторингу у складі п'яти осіб. До складу комісії обов'язково включаються вчений секретар Інституту, представник профспілкового комітету та представник Ради молодих вчених Інституту.

За результатами оцінювання Комісія формує рейтинг наукових підрозділів та наукових працівників Інституту та представляє результати оцінювання на черговому засіданні Вченої ради Інституту. Про результати оцінювання інформується наукова спільнота Інституту .

2.5.6. Результати щорічного оцінювання результатів роботи наукових працівників враховуються при вирішенні питань: щодо переведення на вищу посаду; при преміюванні, встановленні надбавки до заробітної плати працівників; при проведенні атестації та конкурсів на заміщення вакантних посад; при розгляді кандидатур на здобуття стипендій, грантів тощо.

Результати щорічного оцінювання роботи наукових підрозділів враховуються при визначенні структури Інституту на наступний період.

2.6. Підбір кадрів на конкурсній основі.

2.6.1. Кадрова політика в Інституті спрямована на збереження та ефективно відтворення кадрового потенціалу, професійне і посадове зростання, забезпечення належних умов та оплати праці працівників Інституту для забезпечення розвитку та рівня наукових досліджень.

2.6.2. Інститут забезпечує необхідний рівень кваліфікації наукових працівників шляхом формулювання чітких вимог щодо змістовних компонентів посади, зокрема щодо здатності й готовності кандидата розвивати відповідні актуальні та пріоритетні наукові напрями досліджень, налагоджувати міжнародну співпрацю та/або брати у ній участь, налагоджувати трансфер знань та технологій під час оголошення конкурсу на посаду наукового працівника.

2.6.3. Прийняття на посади наукових працівників в Інституті здійснюється на конкурсній основі відповідно до ч.5 ст.6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», Примірного положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи та Розпорядження Президії Національної академії наук України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення посад наукових працівників у наукових установах Національної академії наук» та Положення про проведення конкурсів на заміщення вакантних посад наукових працівників.

2.6.4. При проведенні конкурсу на посаду наукового працівника Інститут забезпечує необхідний рівень кваліфікації наукових працівників шляхом формулювання чітких вимог щодо змістовних компонентів посади, зокрема

щодо здатності й готовності кандидата розвивати відповідні актуальні та пріоритетні наукові напрями досліджень, налагоджувати міжнародну співпрацю та/або брати у ній участь, налагоджувати трансфер знань та технологій.

2.7. Підвищення кваліфікації наукових працівників.

Інститут забезпечує підвищення кваліфікації та стажування наукових працівників не рідше одного разу на п'ять років із збереженням середньої заробітної плати. Результати підвищення кваліфікації та проходження стажування враховуються:

- 1) під час проведення атестації наукових працівників;
- 2) під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науковими працівниками.

Форми та порядок підвищення кваліфікації та стажування наукових працівників визначається Положенням про підвищення кваліфікації та стажування наукових працівників Інституту.

2.8. Періодична атестація наукових працівників.

Атестація наукових працівників проводиться з метою:

- оцінювання рівня професійної підготовки, результативності його роботи;
- визначення відповідності його кваліфікації займаній посаді;
- виявлення перспективи використання його здібностей, стимулювання підвищення його професійного рівня;
- визначення потреби у підвищенні кваліфікації, його професійній підготовці.

Порядок проведення атестації наукових працівників здійснюється відповідно до Положення про атестацію наукових працівників Інституту.

2.9. Поточна атестація аспірантів та докторантів Інституту.

Стан виконання аспірантами наукової складової освітньо-наукової програми та індивідуальних планів наукової роботи двічі на рік заслуховується на засіданні наукового підрозділу, до якого прикріплений аспірант.

Щорічна атестація аспірантів та докторантів Інституту проводиться щорічно у жовтні атестаційною комісією, створеною наказом директора, з метою оцінки стану виконання ними освітньо-наукової програми, індивідуальних навчальних планів та індивідуальних планів наукової роботи.

Затвердження результатів атестації аспірантів та докторантів здійснюється Вченою радою Інституту.

Поточна атестація здобувачів вищої освіти здійснюється відповідно до Положення про організацію освітньої діяльності Інституту.

2.10. Попередній розгляд та експертиза результатів дисертаційних досліджень

Перед представленням дисертаційних робіт (докторських та кандидатських) до попереднього захисту результати дисертаційних досліджень обов'язково заслуховуються на семінарах наукових підрозділів Інституту, до яких прикріплені аспіранти, на предмет наукової та практичної цінності роботи та підготовленості здобувача. Дисертації (на здобуття наукового ступеня доктора, кандидата наук, доктора філософії) проходять обов'язкову перевірку на виявлення збігів/ідентичності/схожості в текстах за допомогою сервісів он-лайн перевірки (зокрема, Unichек). Для допуску до захисту дисертації рівень оригінальності тексту роботи повинен складати не менше 80%.

2.11. Рецензування наукових праць

З метою забезпечення належного наукового рівня підготовлених до друку монографій та наукових видань Інституту здійснюється їх внутрішнє та зовнішнє рецензування щодо їх наукової новизни, теоретичного та (або) практичного значення представленого дослідження та рівня оригінальності матеріалів (відсутність академічного плагіату).

Рішення про рекомендацію до друку підготовлених наукових видань приймає Вчена рада Інституту. Вчена рада Інституту також рекомендує до друку чергові номери періодичних наукових видань Інституту за поданням їх головних редакторів.

Обов'язковою вимогою до рекомендації до друку є проведення оцінювання рівня оригінальності матеріалів (відсутність академічного плагіату), яке здійснюється двома шляхами: під час проведення *blind peer review* рецензентами, за допомогою сервісів он-лайн перевірки на виявлення збігів/ідентичності/схожості в текстах (зокрема, Unichек).

3. Забезпечення якості освітньої діяльності.

3.1. Система забезпечення якості освітньої діяльності є передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти;
- здійснення моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм;
- щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти;
- забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи здобувачів вищої освіти, за кожною освітньою програмою;
- забезпечення публічності інформації про освітні програми.

3.2. Ініціювання, розроблення, затвердження, моніторинг, перегляд та припинення освітньо-наукових програм в Інституті здійснюються прозоро й відповідно до затверджених процедур, в узгодженні із загальними цілями Концепції стратегічного розвитку Інституту.

3.2.1. Здобувачі вищої освіти беруть участь у конструюванні та вдосконаленні освітньо-наукових програм, оцінюванні їх компонентів та якості викладання.

3.2.2. Процедури доступу до навчання за освітніми програмами, оцінювання, визнання результатів попереднього навчання, визнання результатів навчання є чітко визначеними і прозорими й забезпечують встановлення відповідності (чи невідповідності) демонстрованих здобувачем вищої освіти результатів навчання вимогам відповідної освітньо-наукової програми.

3.3. Інститут забезпечує учасникам освітнього процесу безперешкодний доступ до навчально-методичного забезпечення, бібліотечних ресурсів, наукометричних баз даних, надання їм фахової консультаційної підтримки тощо, а також надає підтримку випускникам у працевлаштуванні.

3.4. Інститут оприлюднює і стимулює оприлюднення визначеної вимогами законів України про освіту і про вищу освіту публічної інформації: про освітньо-наукові програми та їх компоненти; дані, що підтверджують компетентність наукових працівників; правила вступу; офіційні документи про організацію освітнього процесу; дані про акредитацію освітньо-наукових програм.

3.5. Інститут формує звіти самооцінювання освітніх програм, забезпечує подачу заяв на обов'язкове зовнішнє оцінювання якості вищої освіти у порядку та в терміни, визначені законодавством України.

4. Дотримання академічної доброчесності

4.1. Система забезпечення академічної доброчесності, запобігання та виявлення академічного плагіату є невід'ємною складовою внутрішньої системи забезпечення якості наукової та освітньої діяльності і включає в себе:

1) заходи, спрямовані на ознайомлення учасників наукової та освітньої діяльності із поняттями та вимогами академічної доброчесності;

2) підписання декларацій про академічну доброчесність науковими працівниками та здобувачами вищої освіти;

3) виявлення порушень академічної доброчесності учасниками наукової та освітньої діяльності;

4) порядок прийняття відповідних рішень за порушення вимог академічної доброчесності.

4.2. Дотримання академічної доброчесності науковими працівниками передбачає:

– посилення на джерела інформації в разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;

– дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;

- надання достовірної інформації про методики й результати досліджень, джерела використаної інформації та власну наукову діяльність;

- контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами вищої освіти;

- об'єктивне оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

4.3. Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю;

- посилення на джерела інформації в разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;

- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;

- надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використанні методики досліджень і джерела інформації.

4.4. Порушенням академічної доброчесності учасниками освітнього процесу вважається:

- академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;

- самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних, раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;

- фабрикація – вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;

- фальсифікація – свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;

- списування – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти;

- обман – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування;

- неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги матеріального або нематеріального характеру, що їх обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за

мінімальну ринкову, без законних на те підстав, що призводить на необ'єктивності оцінювання;

– хабарництво – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі, яке призводить на необ'єктивності оцінювання;

– необ'єктивне оцінювання – свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів вищої освіти.

4.5. Інститут вживає заходів для ознайомлення здобувачів вищої освіти із поняттями та вимогами академічної доброчесності шляхом включення відповідного матеріалу до програм навчальних дисциплін, проведення окремих лекцій, семінарів, тренінгів, індивідуальних консультацій тощо.

4.6. Особи, які набули статус здобувачів освіти, та нові працівники Інституту беруть на себе зобов'язання дотримуватись академічної доброчесності та упродовж двох місяців з моменту зарахування на навчання / прийняття на роботу підписують Декларацію про академічну доброчесність (Додаток Б).

4.7. Запобігання академічному плагіату у дисертаційних роботах, наукових дослідженнях, публікаціях учасників освітнього процесу полягає у здійсненні експертної оцінки щодо відсутності/наявності академічного плагіату та технічної перевірки за допомогою спеціалізованих програмних засобів, що використовуються в Інституті. Дисертації проходять обов'язкову перевірку на виявлення збігів/ідентичності/схожості в текстах за допомогою сервісів он-лайн перевірки (зокрема, Unicheck). Для допуску до захисту дисертації рівень оригінальності тексту роботи повинен складати не менше 80%.

4.7.1. Проходження обов'язкової експертної оцінки та автоматизованої перевірки дисертацій аспірантів / докторантів Інституту контролюють наукові керівники/наукові консультанти аспірантів/докторантів; рецензенти за проведення попередніх експертиз дисертацій та підготовку висновку про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертацій; голови спеціалізованих вчених рад Інституту.

У разі виявлення факту порушення академічної доброчесності рецензенти зобов'язані повідомити про зазначений факт порушення наукового керівника/наукового консультанта здобувача та заступника директора з наукової роботи. Така дисертація не рекомендується до захисту, надається негативний висновок.

4.7.2. Відповідальність за здійснення експертної оцінки публікацій у фахових виданнях Інституту несуть головні редактори та рецензенти, які

здійснюють peer review поданих рукописів. Секретарі видань контролюють здійснення технічної перевірки за допомогою спеціалізованих програмних засобів.

У разі виявлення факту порушення академічної доброчесності такі рукописи не рекомендуються до друку, про що повідомляються їх автори.

4.7.3. Відповідальність за здійснення експертної оцінки звітів про виконання науково-дослідних тем несуть їх наукові керівники;

4.7.4. Відповідальність за здійснення експертної оцінки колективних наукових праць (монографії, наукові видання тощо) несуть наукові редактори видань.

4.8. Контроль за дотриманням норм академічної доброчесності здобувачем вищої освіти при виконанні завдань поточного (підсумкового) контролю чи під час атестації здійснює викладач. У разі виявлення факту порушення академічної доброчесності при виконанні завдань поточного (підсумкового) контролю викладач зобов'язаний повідомити (у формі письмової заяви) про зазначений факт порушення директора Інституту.

У разі встановлення факту порушення академічної доброчесності під час проходження здобувачем вищої освіти підсумкового контролю за навчальною дисципліною складається відповідний протокол із рішенням про оцінку "F"

4.9. За підтвержене порушення академічної доброчесності наукові працівники можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності:

- недопущення до захисту дисертації;
- відмова у присудженні наукового ступеня чи присвоєнні вченого звання;
- позбавлення присудженого наукового ступеня чи присвоєного вченого звання;
- позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів чи займати визначені законом посади.

4.10. За порушення академічної доброчесності аспіранти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності:

- повторне проходження оцінювання результатів їх навчальної діяльності (екзамен, залік тощо);
- повторне вивчення відповідного освітнього компонента ОНП;
- недопущення до захисту дисертації;
- відмова у присудженні наукового ступеня;
- відрахування з аспірантури;
- позбавлення академічної стипендії.

4.11. Порядок виявлення та встановлення фактів порушення академічної доброчесності розглядається *Комісією з якості, етики та врегулювання*

конфліктних ситуацій Вченої ради Інституту з урахуванням вимог Законів України «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність».

4.11.1. Комісія формується з членів Вченої ради у кількості не менше 5 осіб. До її складу обов'язково включаються заступник директора з наукової роботи, голова Ради молодих вчених, голова профспілкового комітету Інституту.

4.11.2. Склад Комісії визначається рішенням Вченої ради Інституту та затверджується наказом директора Інституту. Склад Комісії переглядається щонайменше один раз на три роки.

4.11.3. Комісії надаються такі повноваженнями:

- розглядати заяви щодо порушення академічної доброчесності, здійснювати їх аналіз та готувати відповідні висновки;
- залучати до експертизи (за потреби) вузьких фахівців, а також використовувати технічні та програмні засоби для достовірного встановлення фактів порушення норм академічної доброчесності за поданою заявою;
- розглядати заяви здобувачів вищої освіти та працівників Інституту щодо проявів корупції, конфлікту інтересів, дискримінації, сексуальних домагань, конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища тощо;
- готувати пропозиції щодо забезпечення академічної доброчесності, запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів, протидії дискримінації, протидії сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища, попередження конфліктів в освітньому процесі та науковій діяльності Інституту;
- інші повноваження відповідно до вимог законодавства України та нормативних актів Інституту.

4.11.4. Організаційною формою роботи комісії є засідання.

4.11.5. Комісія розглядає факт академічної недоброчесності та призначає дату проведення засідання (у термін, який не перевищує 10 календарних днів з моменту отримання скарги працівником та/чи здобувачем вищої освіти, встановлення факту академічної недоброчесності в установі тощо). За результатом проведеного засідання комісія готує висновок щодо підтвердження чи спростування факту порушення академічної доброчесності. За умови підтвердження факту порушення академічної доброчесності у висновку зазначаються пропозиції щодо вживання відповідних заходів. Особа, відносно якої розглядається питання про порушення академічної доброчесності, ознайомлюється із висновком комісії. Висновок розглядається на Вченій раді, яка приймає рішення щодо особи, яка порушила академічну доброчесність.

Рішення Вченої ради вводиться в дію наказом директора Інституту.

4.12. Кожна особа, стосовно якої порушено питання про порушення нею академічної доброчесності, має такі права:

- ознайомлюватися з усіма матеріалами перевірки щодо встановлення факту порушення академічної доброчесності та оскаржувати такі матеріали перевірки;

- особисто або через представника надавати усні та письмові пояснення або відмовитися від надання будь-яких пояснень, брати участь у дослідженні доказів порушення академічної доброчесності;

- знати про дату, час і місце та бути присутнім на засіданні Комісії з етики під час розгляду питання про встановлення факту порушення академічної доброчесності та притягнення до академічної відповідальності;

- оскаржити рішення про притягнення до академічної відповідальності до суду.

5. Врегулювання конфліктних ситуацій

5.1. Важливою складовою забезпечення прозорого освітнього процесу є вирішення конфліктних ситуацій та проблем в найкоротші терміни.

Конфліктна ситуація - це суперечливі позиції сторін за будь - якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань і т.д. Конфлікт – це протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами.

5.2. Порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Інституті відповідають нормам Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, та Статуту Інституту.

5.3. Врегулювання конфліктних ситуацій має місце у таких сферах:

- запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- протидія дискримінації;
- протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;
- конфлікти в освітньому процесі.

5.4. Виникнення конфліктних ситуацій має місце в таких формах:

–булінг (цькування) - діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

–дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

–корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

– сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

– утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

5.5. Члени академічної спільноти Інституту при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей:

академічна свобода, відповідальність, добросовісність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші.

5.6. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальних домагань та булінгу в Інституті адміністрація, керівники структурних підрозділів, наукові працівники (зокрема наукові керівники/наукові консультанти, викладачі) зобов'язані: створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі; при спілкуванні з підлеглими та здобувачами вищої освіти бути завжди компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя підлеглого/ здобувача вищої освіти, уникати порад в цій області; встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах із здобувачами вищої освіти; створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача вищої освіти, працівника.

5.7. Адміністрація Інституту, керівники структурних підрозділів мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач /науковий керівник / науковий консультант – здобувач вищої освіти», за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості викладача, тощо.

5.8. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій, включаючи пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом, в Інституті діє Комісія з якості, етики та врегулювання конфліктних ситуацій Вченої ради Інституту, яка є постійно діючим робочим органом (порядок створення та функції Комісії означені п. 4.11 цього Положення).

5.9. Вирішення конфліктних ситуацій в Інституті здійснюється двома способами – формальним та неформальним.

5.9.1. Якщо працівники та/або здобувачі вищої освіти Інституту вважають, що було порушено їхні права і немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть подати скаргу до Комісії. Скарга повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу, прізвище, ім'я та по батькові скаржника. Скарга може бути подана протягом 30 днів з дня виявлення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

5.9.2. Після отримання скарги та проведення консультації з представником Комісії скаржник має право обрати один із способів врегулювання конфліктної ситуації.

5.9.3. При врегулюванні конфліктної ситуації за неформальною процедурою Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту (у термін, який не перевищує 10 календарних днів з моменту отримання скарги). У разі неможливості присутності однієї зі сторін без поважної причини – зустріч проводиться без неї. Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення конкретної конфліктної ситуації, які не передбачають прийняття дисциплінарних рішень керівництва Інституту. У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується.

5.9.4. Формальний спосіб врегулювання конфліктної ситуації здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови потенційного порушника від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення.

5.9.5. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Інституту та протягом 10 робочих днів проводить своє засідання, на якому вирішується чи належить до компетенції Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації розгляд скарги. В разі необхідності – отримує в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючу та додаткову інформацію, пов'язану із конфліктною ситуацією (дата, місце, час, особи, які залучені до ситуації, свідки, тощо).

Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги, Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації проводить засідання на яке запрошуються скаржник, потенційний порушник, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфліктної ситуації у письмовій формі оформлюється рішення, яке підписують всі члени Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації та сторони конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

5.10. На підставі рішення Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації керівництво Інституту приймає відповідні дії, передбачені та дозволені законодавством України.

6. Прикінцеві положення.

6.1. Положення вводиться в дію наказом директора Інституту.

6.2. Усі зміни та доповнення до цього Положення розглядаються та ухвалюються на засіданні Вченої ради Інституту.

ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долішнього НАН України»

**Методика
оцінювання результатів роботи
наукових працівників
та наукових підрозділів
Інституту**

*Схвалено рішенням Вченої ради
ДУ «Інститут регіональних досліджень
імені М.І.Долішнього НАН України»
від 29.04.2015р.
(із змінами)*

Загальні положення

Оцінювання результатів роботи наукових працівників Інституту проводиться з метою визначення ефективності їх роботи за основними напрямками діяльності за встановлений проміжок часу.

Основними завданнями оцінювання є:

1. Удосконалення та підвищення ефективності діяльності наукових працівників Інституту;
2. Забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання наукових працівників за рахунок повноти та достовірності інформації.
3. Визначення наукових працівників, які домоглися найкращих результатів.
4. Стимулювання розвитку та професійного зростання співробітників Інституту.

Оцінювання результатів роботи наукових працівників Інституту здійснюється за результатами їх діяльності протягом останнього календарного року або за інший звітний період (у випадку атестації чи конкурсу).

В основу оцінювання покладені результати науково-дослідної, видавничої, експертної, консультативної, педагогічної, науково-організаційної роботи працівника.

За результатами оцінювання визначається *рейтинг діяльності* – кількісний інтегральний показник результатів роботи наукових працівників Інституту, що формується за основними напрямками їх діяльності протягом звітного періоду.

Розрахунок рейтингу здійснюється на підставі показників вихідних даних (наведені у таблиці), які кожен працівник надає вченому секретарю наукового підрозділу та узгоджує із керівником наукового підрозділу. Оцінка внеску працівника у виконання теми (розд.1) здійснюється науковим керівником теми.

Результати щорічного рейтингу наукових працівників враховуються при вирішенні таких питань:

- щодо призначення на вищу посаду;
- при преміюванні, встановленні надбавки до заробітної плати працівника;
- при проведенні атестації та конкурсів на заміщення вакантних посад.

**Шкала оцінювання результатів роботи наукових працівників
ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І.Долішнього НАН України»**

№ з/п	Показник	Оцінка балів	Примітки
1.	Оцінка участі у виконанні НДР	Загальна кількість балів за НДР	
1.1	Бюджетна тематика		<i>Оцінюється науковим керівником внесок кожного працівника у виконання теми (частка у загальній кількості балів)</i>
1.1.1	Відомча тематика (базове фінансування)	200	
1.1.2.	Державна тематика, програмно-цільова тематика НАН України (в т.ч. ВЕ НАНУ)	300	
1.2.	Госпдоговірна тематика	20 за кожні 15 тис. суми договору	
1.3.	Конкурсна тематика (за умови участі Інституту як виконавця проекту), в т.ч. конкурсна тематика НАН України		
1.3.1	- вітчизняні проекти	20 за 15 тис. суми фінансування Інституту в проекті	
1.3.2	- міжнародні проекти	30 за 15 тис. суми фінансування Інституту в проекті	
1.4.	Підготовка та подання на конкурс (від Інституту):		
1.4.1.	- вітчизняного проекту	50	
1.4.2.	- міжнародного проекту	70	
1.5	Індивідуальні гранти на виконання досліджень:		<i>якщо проект пройшов конкурс, його не враховують у п.1.4.</i>
1.5.1	- вітчизняні	50	
1.5.2	- міжнародні	70	
1.6.	Підтверджена участь в якості експертів у виконанні проектів інших організацій та установ		
1.6.1.	- вітчизняних	10	
1.6.2.	- міжнародних	20	
1.7	Підготовка експертних висновків, заключень щодо програм, проектів, пропозицій	10	
1.8.	Підготовка та подання заявок та матеріалів на <u>конкурси</u> для молодих вчених (на здобуття премій, стажування тощо).		
1.8.1.	- вітчизняних	10	
1.8.2.	- міжнародних	20	
2.	Публікації (в рамках виконання НДР)		<i>У випадку співавторі в враховується внесок кожного автора</i>
2.1.1	Статті в іноземних рецензованих період. виданнях, включених до науком. баз Scopus або Web of Science.	100 за статтю	
2.1.2	Статті у вітчизняних рецензованих період. виданнях, включених до науком. баз Scopus або Web of Science.	80 за статтю	
2.2.	Статті у провідних вітчизняних наукових журналах економічного профілю («Економіка України», «Фінанси України», «Економіка АПК»).		
2.2.1	інозем. мовою (окрім рос.)	60 за статтю	
2.2.2	- укр. і рос. мовами	50 за статтю	
2.3	Статті в періодичних виданнях, що входять до інших міжнародних наукометричних баз (окрім Scopus та Web of Science).		
2.3.1	- інозем. мовою (окрім рос.), опубліковані за кордоном	40 за статтю	
2.3.2	- інозем. мовою (окрім рос.), опубліковані в Україні	30 за статтю	

2.3.3	- укр. і рос. мовами	25 за статтю		
2.4	Статті у наукових виданнях інших держав, не включених до міжнародних наукометричних баз:			
2.4.1	- інозем. мовою (окрім рос.)	20 за статтю		
2.4.2	- укр.і рос. мовами	15 за статтю		
2.5.	Тези у матеріалах міжнародних конференцій			
2.5.1	- інозем. мовою (окрім рос.) мовою	8		
2.5.2.	- укр. та рос. мовами	5		
2.6.	Монографії, підручники			
2.6.1	- видані за кордоном	15 за д.а		
2.6.2	- видані в Україні іноземною мовою	12 за д.а		
	- видані в Україні українською мовою	10 за д.а		
2.7	Інші публікації (брошури, препринти, наукові доповіді, методичні рекомендації тощо)	10 за д.а		
2.9.	Індекс наукового цитування (h-індекс) за базою даних Google Scholar.	10 за одиницю індексу		
2.10	Спільні публікації з іноземними вченими	+20 за статтю		
3.	Підготовка та впровадження наукових розробок (при наявності вих. та вх. листів).	бали за кожен розробку	У випадку співавторі в враховується внесок кожного автора, який визначає керівник НДР	
3.1	Проекти законодавчих та нормативних актів (закон, концепція, стратегія, тощо):			
	на рівні центральних органів влади:			
	підготовлено та направлено	100		
	впроваджено	+ 100		
	на рівні регіональних та місцевих органів влади, установ та організацій:			
	підготовлено та направлено	60		
	впроваджено	+ 60		
3.2	Наукові, аналітичні доповіді; методичні рекомендації, методики			
	на рівні центральних органів влади:			
	підготовлено та направлено	60		
	впроваджено	+ 60 + 10*		
	на рівні регіональних та місцевих органів влади, підприємств, установ та організацій:			
	підготовлено та направлено	40		
	впроваджено	+ 40 + 10*		
3.3	Наукові, аналітичні та доповідні записки. Експертні (науково-експертні) висновки, пропозиції та рекомендації			
	на рівні центральних органів влади, всеукраїнських асоціацій та громадських об'єднань:			
	підготовлено та направлено	40		
	впроваджено	+ 40 + 10*		
	на рівні регіональних та місцевих органів влади, підприємств, установ та організацій:			
	підготовлено та направлено	20		
	впроваджено	+20 +5*		
4.	Доповіді на конференціях, семінарах, круглих столах		за умови дійсного виступу, підтвердженого керівником підрозділу	
	за кордоном	10 (15 - у країнах, що входять до ЄС або ОЕСР)		х к-сть
	в Україні	7 ((10 – інозем. мовою)		

5.	Експертно-консультаційна діяльність			
5.1	Участь в діяльності державних та громадських координаційних структур (рад, комітетів, комісій з відповідних проблем) <i>на національному рівні</i>	10	<i>документальн о підтверджена участь в якості представника Інституту чи НАН України</i>	
5.2.	Участь в діяльності координаційних та громадських структур <i>на регіональному рівні</i>	7		
5.3	Участь у теле- та радіопередачах	5		
5.4	Інтерв'ю на телебаченні та радіо, для інтернет-видань	3		
5.5	Публікації у ЗМІ:			
	- авторська публікація у центральних ЗМІ	10		
	- авторська публікація у регіональних ЗМІ	5		
5.6	Інформація про заходи (наради, засідання круглі столи) за участю представників Інституту <i>У ЗМІ та зовнішніх інтернет ресурсах на інтернет сторінці ІРД</i>	4 2		<i>х к-сть</i>
5.7	Публікація (розміщення) експертних матеріалів в електронних ресурсах	4		
6.	Редакційна діяльність			
6.1	Наукове редагування монографій та наукових видань Інституту	10		
6.2	Рецензування статей у періодичних виданнях Інституту	3 за статтю	<i>х к-сть</i>	
7.	Підготовка наукових кадрів			
7.1	Керівництво аспірантами, докторантами, здобувачами	5	<i>х к-сть</i>	
7.1.1.	у випадку успішного захисту дисертації	15 балів – канд. 20 балів – докт.		
7.2.	Викладання навчальних дисциплін	40 балів	<i>х к-сть</i>	
7.3	Керівництво групою забезпечення ОНП (гарант)	80		
7.4	Участь у роботі спеціалізованих вчених рад	5		
7.5	Голова/заступник/секретар постійних спеціалізованих вчених рад	30		
7.6	Рецензування дисертацій, опонування дисертацій, головування на разових спеціалізованих радах, підготовка експертних висновків по дисертаційних роботах,	7	<i>х к-сть</i>	
7.7.	Участь у роботів ДЕКів у ВНЗ	2		
8.	Науково-організаційна та громадська діяльність			
8.1	Участь в організації окремих заходів Інституту (організація конференцій та круглих столів тощо)		<i>індивід. внесок працівника визначається оргокомітетом</i>	
	конференцій	50 за захід в цілому		
	круглих столів	30 за захід в цілому		
	семінарів, засідань тощо	20 за захід в цілому		
8.2	Виконання науково-організаційної та громадської роботи на постійній основі.			
	вчені секретарі наукових підрозділів	40		
	відповідальний секретар журналу, голова ради молодих вчених, голова профкому	20		
	головний редактор, заступник головного редактора період. наук. видань Інституту; члени редколегій іноземних видань; члени профкому, ради молодих вчених та вченої ради Інституту, інші громад. навантаження на пост.основі	10		
9.	Підвищення професійного рівня			
9.1	Отримання вченого ступеня:			
	доктора наук	50		

	кандидата наук	30	
9.2	Отримання вченого звання:		
	Професора	25	
	старшого наукового співробітника, доцента	15	
9.3	Отримання «мовного» сертифікату		
	рівня А	5	
	рівня В	10	
	рівня С	20	
9.4.	Навчання, стажування, тренінги (за наявності сертифікату)		
	За кордоном більше 1 тижня	20	
	до 1 тижня	10	
	В Україні більше 1 тижня	10	
	до 1 тижня	5	
10.	Відзнаки		
10.1	Державна нагорода, присвоєння почесного звання	50	
10.2	Міжнародна відзнака	50	
10.3	Відзнаки органів центральної влади, Президії НАНУ	25	
10.4	Відзнаки органів регіональної влади	20	
10.5	Інші відзнаки	10	

Оцінювання ефективності діяльності наукових підрозділів Інституту

Оцінювання результатів роботи наукових підрозділів Інституту здійснюється за результатами їх діяльності протягом останнього календарного року.

В основу оцінювання покладені результати науково-дослідної, видавничої, експертної, консультативної, педагогічної, науково-організаційної роботи працівників відділу/сектору за звітний період.

Розрахунок ефективності діяльності наукового підрозділу здійснюється у такій послідовності:

- 1) сумування результатів діяльності працівників наукового підрозділу за звітний рік на підставі оціночної шкали (у Додатку).
- 2) Визначення фонду оплати праці (ФОП) працівників наукового підрозділу за звітний період.
- 3) Розрахунок коефіцієнта ефективності діяльності наукового підрозділу здійснюється за формулою:

$$E = \sum \text{балів підрозділу} / \text{ФОП} .$$

**Шкала оцінювання результатів роботи наукових підрозділів
ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І.Долішнього НАН України»**

№ з/п	Показник	Оцінка балів	Примітки
1.	Оцінка участі у виконанні НДР	Загальна кількість балів за НДР	
1.1	Бюджетна тематика		
1.1.1	Відомча тематика (базове фінансування)	200	
1.1.2.	Державна тематика, програмно-цільова тематика НАН України (в т.ч. ВЕ НАНУ)	300	
1.2.	Госпдоговірна тематика	20 за кожні 15 тис. суми договору	
1.3.	Конкурсна тематика (за умови участі Інституту як виконавця проекту), в т.ч. конкурсна тематика НАН України		
1.3.1	- вітчизняні проекти	20 за 15 тис. суми фінансування Інституту в проекті	
1.3.2	- міжнародні проекти	30 за 15 тис. суми фінансування Інституту в проекті	
1.4.	Підготовка та подання на конкурс (від Інституту):		<i>якщо проект пройшов конкурс, його не враховують у п.1.4.</i>
1.4.1.	- вітчизняного проекту	50	
1.4.2.	- міжнародного проекту	70	
1.5	Індивідуальні гранти на виконання досліджень:		
1.5.1	- вітчизняні	50	
1.5.2	- міжнародні	70	
1.6.	Підтверджена участь в якості експертів у виконанні проектів інших організацій та установ		
1.6.1.	- вітчизняних	10	
1.6.2.	- міжнародних	20	
1.7	Підготовка експертних висновків, заключень щодо програм, проектів, пропозицій	10	
1.8.	Підготовка та подання заявок та матеріалів на <u>конкурси</u> для молодих вчених (на здобуття премій, стажування тощо).		
1.8.1.	- вітчизняних	10	
1.8.2.	- міжнародних	20	
2.	Публікації (в рамках виконання НДР)		<i>У випадку співавторів враховується внесок працівників підрозділу</i>
2.1.1	Статті в іноземних рецензованих період. виданнях, включених до науком. баз Scopus або Web of Science.	100 за статтю	
2.1.2	Статті у вітчизняних рецензованих період. виданнях, включених до науком. баз Scopus або Web of Science.	80 за статтю	
2.2.	Статті у провідних вітчизняних наукових журналах економічного профілю («Економіка України», «Фінанси України», «Економіка АПК»).		
2.2.1	інозем. мовою (окрім рос.)	60 за статтю	
2.2.2	- укр. і рос. мовами	50 за статтю	
2.3	Статті в періодичних виданнях, що входять до іших міжнародних наукометричних баз (окрім Scopus та Web of Science).		
2.3.1	- інозем. мовою (окрім рос.), опубліковані за кордоном	40 за статтю	
2.3.2	- інозем. мовою (окрім рос.), опубліковані в Україні	30 за статтю	
2.3.3	- укр. і рос. мовами	25 за статтю	

2.4	Статті у наукових виданнях інших держав, не включених до міжнародних наукометричних баз:		
2.4.1	- інозем. мовою (окрім рос.)	20 за статтю	
2.4.2	- укр. і рос. мовами	15 за статтю	
2.5.	Тези у матеріалах міжнародних конференцій		
2.5.1	- інозем. мовою (окрім рос.) мовою	8	
2.5.2.	- укр. та рос. мовами	5	
2.6.	Монографії, підручники		
2.6.1	- видані за кордоном	15 за д.а	
2.6.2	- <u>видані в Україні іноземною мовою</u>	12 за д.а	
	- видані в Україні українською мовою	10 за д.а	
2.7	Інші публікації (брошури, препринти, наукові доповіді, методичні рекомендації тощо)	10 за д.а	
2.9.	Індекс наукового цитування (h-індекс) за базою даних Google Scholar.	10 за одиницю індексу	
2.10	Спільні публікації з іноземними вченими	+20 за статтю	
3.	Підготовка та впровадження наукових розробок (при наявності вих. та вх. листів).	бали за кожен розробку	У випадку співавторів враховується внесок працівників підрозділу
3.1	Проекти законодавчих та нормативних актів (закон, концепція, стратегія, тощо):		
	на рівні центральних органів влади:		
	підготовлено та направлено	100	
	впроваджено	+ 100	
	на рівні регіональних та місцевих органів влади, установ та організацій:		
	підготовлено та направлено	60	
	впроваджено	+ 60	
3.2	Наукові, аналітичні доповіді; методичні рекомендації, методики		
	на рівні центральних органів влади:		
	підготовлено та направлено	60	
	впроваджено	+ 60 + 10*	
	на рівні регіональних та місцевих органів влади, підприємств, установ та організацій:		
	підготовлено та направлено	40	
	впроваджено	+ 40 + 10*	
3.3	Наукові, аналітичні та доповідні записки. Експертні (науково-експертні) висновки, пропозиції та рекомендації		
	на рівні центральних органів влади, всеукраїнських асоціацій та громадських об'єднань:		
	підготовлено та направлено	40	
	впроваджено	+ 40 + 10*	
	на рівні регіональних та місцевих органів влади, підприємств, установ та організацій:		
	підготовлено та направлено	20	
	впроваджено	+20 +5*	
4.	Доповіді на конференціях, семінарах, круглих столах		за умови дійсного виступу, підтвердженого керівником підрозділу
	за кордоном	10 (15 - у країнах, що входять до ЄС або ОЕСР)	
	в Україні	7 (10 - іноземною мовою)	

5.	Експертно-консультаційна діяльність			
5.1	Участь в діяльності державних та громадських координаційних структур (рад, комітетів, комісій з відповідних проблем) <i>на національному рівні</i>	10	<i>Документально підтверджена участь в якості представника Інституту чи НАН України</i>	
5.2	Участь в діяльності координаційних та громадських структур <i>на регіональному рівні</i>	7		
5.3	Участь у теле- та радіопередачах	5		
5.4	Інтерв'ю на телебаченні та радіо, для інтернет-видань	3		
5.5	Публікації у ЗМІ:			
	- авторська публікація у центральних ЗМІ	10		
	- авторська публікація у регіональних ЗМІ	5		
5.6	Інформація про заходи (наради, засідання круглі столи) за участю представників Інституту <i>У ЗМІ та зовнішніх інтернет ресурсах</i> <i>на інтернет сторінці ІРД</i>	4 2		<i>х к-сть</i>
5.7	Публікація (розміщення) експертних матеріалів в електронних ресурсах	4		
6.	Редакційна діяльність			
6.1	Наукове редагування монографій та наукових видань Інституту	10		
6.2	Рецензування статей у періодичних виданнях Інституту	3 за статтю	<i>х к-сть</i>	
7.	Підготовка наукових кадрів			
7.1	Керівництво аспірантами, докторантами, здобувачами	5	<i>х к-сть</i>	
7.1.1.	у випадку успішного захисту дисертації	15 балів – канд. 20 балів – докт.		
7.2.	Викладання навчальних дисциплін	40 балів	<i>х к-сть</i>	
7.3	Керівництво групою забезпечення ОНП (гарант)	80		
7.4	Участь у роботі спеціалізованих вчених рад	5		
7.5	Голова/заступник/секретар постійних спеціалізованих вчених рад	30		
7.6	Рецензування дисертацій, опонування дисертацій, головування на разових спеціалізованих радах, підготовка експертних висновків по дисертаційних роботах,	7	<i>х к-сть</i>	
7.7.	Участь у роботів ДЕКів у ВНЗ	2		
8.	Науково-організаційна та громадська діяльність			
8.1	Участь в організації окремих заходів Інституту (організація конференцій та круглих столів тощо)		<i>індивід. внесок працівників підрозділу визначається оргкомітетом</i>	
	конференцій	50 за захід в цілому		
	круглих столів	30 за захід в цілому		
	семінарів, засідань тощо	20 за захід в цілому		
8.2	Виконання науково-організаційної та громадської роботи на постійній основі.			
	вчені секретарі наукових підрозділів	40		
	відповідальний секретар журналу, голова ради молодих вчених, голова профкому	20		
	головний редактор, заступник головного редактора період. наук. видань Інституту; члени редколегій іноземних видань; члени профкому, ради молодих вчених та вченої ради Інституту, інші громад. навантаження на пост.основі	10		
9.	Підвищення професійного рівня			
9.1	Отримання вченого ступеня:			
	доктора наук	50		

	кандидата наук	30	
9.2	Отримання вченого звання:		
	Професора	25	
	старшого наукового співробітника, доцента	15	
9.3	Отримання «мовного» сертифікату		
	рівня А	5	
	рівня В	10	
	рівня С	20	
9.4.	Навчання, стажування, тренінги (за наявності сертифікату)		
	За кордоном більше 1 тижня	20	
	до 1 тижня	10	
	В Україні більше 1 тижня	10	
	до 1 тижня	5	
10.	Відзнаки		
10.1	Державна нагорода, присвоєння почесного звання	50	
10.2	Міжнародна відзнака	50	
10.3	Відзнаки органів центральної влади, Президії НАНУ	25	
10.4	Відзнаки органів регіональної влади	20	
10.5	Інші відзнаки	10	

