

**Звіт про громадське обговорення
директорату розвитку науки
до проєкту постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання діяльності державних наукових установ»**

Електронна адреса оприлюднення проєкту на офіційному вебсайті Міністерства освіти і науки України:
<https://mon.gov.ua/news/ministerstvo-osvity-i-nauky-ukrainy-proponuie-do-hromadskoho-obhovorennia-proiekt-postanovy-kabinetu-ministriv-ukrainy-deiaki-pytannia-diialnosti-derzhavnykh-naukovykh-ustanov?v=69ab198aa2c8e>

Дата проведення громадського обговорення: 05.03.2026 – 20.03.2026.

1. Найменування органу виконавчої влади, який проводив обговорення:

Міністерство освіти і науки України

2. Зміст питання або назва проєкту акта, що виносилися на обговорення:

Проєктом постанови Кабінету Міністрів України пропонується вдосконалення системи управління державними науковими установами, забезпечення прозорості та демократичності процедур обрання керівників, впровадження ефективного механізму оцінювання їхньої діяльності на основі ключових показників ефективності (КПІ) та посилення підзвітності перед колективом і органами управління.

Обговорення проєкту проводилося у формі електронних консультацій з громадськістю.

05 березня 2026 року проєкт акта для громадського обговорення було оприлюднено у підрозділі «Громадське обговорення» розділу «Консультації з громадськістю» офіційного вебсайту МОН.

Зауваження та пропозиції від громадськості приймалися до 20 березня 2026 року на електронну адресу oksana.dvyhun@mon.gov.ua.

3. Інформація про осіб, що взяли участь в обговоренні:

У ході консультацій з громадськістю було отримано зауваження та пропозиції від:

1. Інститут цифровізації освіти НАПН України;
2. Замша А.В., президент ПНУ «Українська академія соціогуманітарних і здоров'я зберігальних наук»;
3. Інститут відновлювальної енергетики НАН України;
4. Інститут транспортних систем і технологій НАН України;
5. Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України;
6. Національна академія педагогічних наук України;
7. Мартин Янкелевич, доктора філософії (Ph.D.) наукова установа НАН України;
8. Михайлюк М. В.;
9. Анастасія Токунова, с.н.с., ДУ «Інститут економіко-правових досліджень імені В.К. Макутова НАН України»;
10. Центр інформаційно-аналітичного та технічного забезпечення моніторингу об'єктів атомної енергетики НАН України;
11. Інститут енергетичних машин і систем ім. А.М. Пільгорного НАН України;



МОН № 7/149-вн-26 від 30.03.2026

Підписав: Прудка Ольга Володимирівна

Сертифікат: 3FAA9288358EC00304000000A2CD2A00C58FDF00

Дійсний: з 03.02.2025 12:11:32 по 01.02.2027 12:11:32

12. Дутов Михайло, Старший науковий співробітник Державної установи «Інститут економіко-правових досліджень імені В.К. Мамутова Національної академії наук України», кандидат юридичних наук;
13. Інститут професійної освіти НАПН України;
14. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України;
15. Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України;
16. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України;
17. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України;
18. Інститут вищої освіти НАПН України;
19. Інститут обдарованої дитини НАПН України;
20. Інститут геологічних наук НАН України;
21. Ростислав Панчук, д.б.н, старший науковий співробітник, відділ регуляції проліферації клітин та апоптозу Інститут біології клітини НАН України;
22. Національна академія наук України;
23. ДУ «Інститут еволюційної екології НАН України»;
24. Інститут культурології Національної академії мистецтв України.

Директоратом розвитку науки було проведено аналіз пропозицій та зауважень, що надійшли.

4. Інформація про пропозиції, що надійшли до Міністерства освіти і науки України за результатами обговорення:

Результати опрацювання пропозицій та зауважень до проекту акта відображено у таблиці.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проекту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
1.	Інститут цифровізації освіти НАПН України	<p>До додатку 1 до Рекомендацій щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання:</p> <p>1. До Групи 2. Результативність наукової діяльності додати показник: <i>Кількість наукових статей у вітчизняних фахових виданнях групи «А».</i></p> <p><i>Одиниця вимірювання - одиниць. Джерело</i></p>	Підтримка вітчизняних наукових видань	<p>Не враховано.</p> <p>Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>даних для перевірки - Дані Scopus/WoS.</i>		наукової діяльності, зокрема, і з метою не розгалужувати систему показників. Крім того, діяльність керівника наукової установи, серед іншого, має бути спрямована і на забезпечення отримання тієї самої або вищої категорії під час чергової атестації.
2.		2. До групи 4. Конкурсне та грантове фінансування додати показник: <i>Кількість поданих і прийнятих заявок за міжнародними програмами (Erasmus+, Creative Europe, інші грантові програми)</i> <i>Одиниця вимірювання - одиниць.</i> <i>Джерело даних для перевірки - посилання на офіційні ресурси.</i>	Розвиток наукового потенціалу наукових установ та посилення міжнародної співпраці й комунікації	Враховано. Групу 4 доповнено відповідним показником.
3.		3. У групі 5 Експертна діяльність показник «Кількість реалізованих загальнодержавних експертних ролей (НФДУ, МОН, атестаційні комісії, опонування/рецензування дисертацій)» викласти в новій редакції: <i>«Кількість реалізованих загальнодержавних експертних ролей (НФДУ, МОН, ВРУ, КМУ, атестаційні комісії, експертні комісії МОН, науково-методичні ради/комісії МОН, опонування/рецензування дисертацій) Джерело даних для перевірки - Накази, Договори, Рішення, Протоколи, інші розпорядчі документи»</i>	В експертних комісіях і групах ВРУ і КМУ здійснюється наукова експертиза робіт поданих на конкурси.	Не враховано. Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема, і з метою не розгалужувати систему показників. Крім того, Процедура верифікації таких показників відпрацьовано при проведенні державної атестації.
4.		4. У групі 6 Фінансова стійкість: 1) об'єднати показники: “Обсяг коштів спецфонду за госпдоговорами /	1) Необхідність консолідації фінансових показників ґрунтується на вимогах до ефективності управління,	Враховано частково. Слід зазначити, що Рекомендації не передбачають встановлення без виключення

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>ліцензіями від іноземних осіб”, “Обсяг коштів спецфонду за госпдоговорами /ліцензіями від українських осіб”</p> <p>“Обсяг коштів спецфонду, отриманих на рахунки наукового парку, засновником або співзасновником якого є наукова установа” та викласти у наступному формулюванні:</p> <p><i>“Обсяг коштів спецфонду, отриманих з інших джерел, не зазначених у попередніх пунктах”;</i></p> <p>2) Доповнити Показник: <i>«Балансова вартість придбаного наукового обладнання, спеціального устаткування, спеціалізованого програмного забезпечення для наукових досліджень»;</i></p> <p>3) Додати показник: «Частка позабюджетного фінансування у загальному бюджеті установи». <i>Одиниця вимірювання - %»</i></p>	<p>зменшенні адміністративного навантаження та забезпеченні стратегічного фокусу діяльності керівника. Спрощення моніторингу: Згідно з критеріями RACER (https://ritrainplus.eu/2025/01/21/designing-keyperformance-indicators-kpis-for-researchinfrastructures-a-practical-approach/), показники мають бути «легкими для моніторингу». Надмірна деталізація створює «адміністративний тягар», який може перешкоджати основній діяльності.</p> <p>3) Висока частка позабюджетних коштів свідчить про здатність установи залучати ресурси з різних каналів (міжнародні гранти, госпдоговори, ліцензії), що мінімізує ризики залежності виключно від державного бюджету. Згідно з підходами ОЕСР, такий показник забезпечує баланс між поточним функціонуванням та довгостроковими цілями розвитку наукового потенціалу.</p>	<p>усіх КРІ одному керівнику наукової установи, рекомендована кількість КРІ складає від 7 до 15, при чому мають бути обрані показники з кожної групи (як мінімум один з кожної).</p> <p>Крім того, Перелік рекомендованих КРІ уніфікований з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема, і з метою не розгалужувати систему показників.</p> <p>Тому, під час встановлення КРІ керівнику орган управління вже має інформацію щодо того, які показники тій чи іншій установі слід “підтягнути”, і може відштовхуватись саме від цієї логіки.</p> <p>Позатим, перелік показників доповнено запропонованими показниками.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
5.		<p>5. У групі 7 Управлінська ефективність і стратегічний розвиток</p> <p>7.2. Цифрова трансформація та відкрита наука</p> <p>1) викласти показник у такому формулюванні: <i>Рівень впровадження цифрових корпоративних систем управління і спільної роботи у науковій установі.</i> <i>Одиниці вимірювання - % залучених працівників.</i></p> <p>2) додати показник: <i>“Створення, підтримання та наповнення наукових журналів відкритого доступу”;</i></p> <p>3) Видалити Показник: <i>“Відвідуваність баз даних наукової інформації (WoS, Scopus, Research4Life тощо) працівниками наукової установи”.</i></p> <p>7.6. Академічна доброчесність</p> <p>1) видалити показники: <i>“Ефективність функціонування Комісії з питань етики та академічної доброчесності (кількість розглянутих кейсів та вжитих заходів)”.</i> <i>“Кількість виявлених та попереджених спроб оприлюднення робіт з ознаками</i></p>	<p>2) Два шляхи реалізації Будапештської ініціативи відкритого доступу: Самоархівування (Зелений шлях): Науковці розміщують копії своїх робіт у відкритих електронних архівах (репозитаріях). Журнали відкритого доступу (Золотий шлях): Публікація у виданнях, які не стягують плату за доступ до контенту, а використовують альтернативні моделі фінансування.</p> <p>3) Недоступність відповідних інструментів та відомостей на рівні наукової установи, сприяння недоброчесному накручуванню показників.</p> <p>1. Основним результатом у цій сфері (академічна доброчесність) є «Відсутність підтверджених фактів недоброчесності» (який вже є окремим KPI). Якщо фактів недоброчесності немає, то й кількість розглянутих кейсів</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>З урахуванням отриманих зауважень показники Групи 7 викладено в оновленій редакції.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>недобросовісності” “Частка наукових працівників, які пройшли навчання/інструктаж з питань академічної доброчесності”</p> <p>“Наявність відкритого реєстру (або розділу на вебсайті) з інформацією про заходи щодо дотримання доброчесності”;</p> <p>2) Уточнити Показник:</p> <p>Наявність чинного договору з постачальником сервісу перевірки на плагіат (Unicheck, StrikePlagiarism тощо);</p>	<p>або попереджених спроб буде нульовою, що формально може трактуватися як «невиконання» показника, хоча насправді це ідеальний стан установи.</p> <p>Щодо «кількості кейсів» та «попереджених спроб»: Встановлення цільового кількісного значення для цих показників створює небезпечні стимули. Керівник може бути зацікавлений або у штучному створенні «кейсів» для демонстрації активності Комісії, або навпаки - у приховуванні реальних порушень, щоб показник виглядав «позитивно». Це суперечить принципу відповідального оцінювання.</p> <p>Щодо «Частки працівників, які пройшли навчання»: Це суто операційний показник кадрової служби. Вимога щодо навчання є частиною загальних посадових обов'язків та внутрішніх регламентів.</p>	
6.		<p>Щодо додатку 2 до Рекомендацій щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання</p> <p>Педагогічний та психологічний напрям</p> <p>2.4 Кількість створених та впроваджених цифрових освітніх платформ або масових онлайн-курсів</p> <p>Уточнити Показник:</p>	<p>Забезпечення функціонування та системного оновлення створених ресурсів</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>Додаток 2 викладено в новій редакції.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>Кількість створених, впроваджених та підтримуваних в актуальному стані цифрових освітніх, наукових платформ, науково-освітніх ресурсів або масових онлайн-курсів</i>		
7.	Замша А.В	<p>До проєкту постанови КМУ «Деякі питання діяльності державних наукових установ»</p> <p>1. додати до переліку Рекомендації щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання та Типову форму щорічного звіту керівника державної наукової установи і викласти в такій редакції:</p> <p>«1. Затвердити такі, що додаються:</p> <p>Методичні рекомендації щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи.</p> <p>Типову форму контракту з керівником державної наукової установи.</p> <p>Рекомендації щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання.</p> <p>Порядок подання та розгляду щорічного звіту керівника державної наукової установи.</p> <p>Типову форму щорічного звіту керівника державної наукової установи і викласти в такій редакції.»</p>		<p>Не враховано.</p> <p>Оскільки Рекомендації щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання є додатком 1 до Методичних рекомендацій щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи, а Типова форма щорічного звіту керівника державної наукової установи є додатком до Порядку подання та розгляду щорічного звіту керівника державної наукової установи, постановою затверджуються лише основні документи.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
8.		<p>2. Запровадити концепцію КРІ єдину для всіх без винятку керівників державних наукових установ, що є основою уніфікованого підходу держави до управління своїми активами. Запропоновані зміни забезпечують невідворотність контролю держави наукових установ, що фінансуються з бюджету, незалежно від дати підписання контракту, та ліквідують корупційний ризик уникнення відповідальності через штучне прискорення конкурсних процедур.</p> <p>До пункту 2 додати: <i>«впродовж трьох місяців з дня набрання чинності цією постановою забезпечити приведення у відповідність до Типової форми контракту, затвердженої цією постановою, усіх контрактів з керівниками державних наукових установ, що є чинними та укладеними раніше на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 998. Реалізація цієї вимоги здійснюється на підставі підпункту 3 пункту 14 розділу «Внесення змін до контракту, припинення його дії» Типової форми контракту, що була чинною на момент їх укладання, шляхом укладення додаткових угод, які в обов'язковому порядку повинні містити ключові показники ефективності (КРІ) діяльності керівника або посилання на Загальну політику ефективності підвідомчих установ, затверджену органом управління;</i> <i>у разі відмови керівника державної наукової установи від підписання додаткової угоди щодо встановлення КРІ, вживати заходів щодо</i></p>	<p>Відсутність механізму приведення «старих» контрактів у відповідність до нових вимог створює правову нерівність та дозволяє частині керівників уникати персональної відповідальності за керування діяльністю установи до кінця терміну. В окремих установах цей термін триватиме до 2031 року.</p> <p>Про спроби окремих інституцій встигнути «сісти в останній вагон» свідчить значний перелік оголошених конкурсів на керівників державних наукових установ за тиждень після оприлюднення цього проєкту на громадському обговоренні. Відповідно вибори відбудуться та контракти будуть укладені до часу набрання чинності цієї постанови.</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>Порушене у зауваженні питання щодо ризику нерівності умов оцінювання діяльності керівників є обґрунтованим.</p> <p>Водночас запропонований механізм обов'язкового внесення змін до чинних контрактів не підтримано з огляду на необхідність дотримання принципів стабільності правовідносин та вимог трудового законодавства.</p> <p>З метою забезпечення єдиного підходу до оцінювання діяльності керівників проєктом акта передбачено, що оцінювання діяльності керівника державної наукової установи здійснюється органом управління щороку незалежно від наявності у контракті положень щодо КРІ.</p> <p>У разі відсутності встановлених КРІ оцінювання здійснюється на підставі щорічного звіту керівника, показників діяльності установи та інших наявних даних.</p> <p>Таким чином, доопрацьований підхід забезпечує однакові принципи оцінювання діяльності керівників державних наукових установ без втручання у чинні контрактні відносини.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>припинення дії контракту у зв'язку зі зміною істотних умов праці відповідно до пункту б частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням особливостей законодавства про працю у період дії воєнного стану;»</i>		
9.		3. Змістити термін подання звітів на місяць: для органу управління до МОН щороку до 15 березня; для МОН до КМУ щороку до 15 квітня.	Проектом постанови передбачено терміни, що ґрунтуються на вимозі до керівника відзвітувати перед колективом та подати звіт до 15 січня. Це методично та технічно нездійсненно. Такий стислий термін унеможливує підготовку реального звіту та перетворює процедуру оцінювання на імітацію з таких причин: бухгалтерський та казначейський розрив – фінансовий рік закривається 31 грудня. Остаточні виписки з ДКСУ (Державної казначейської служби), підтвердження надходжень спецфонду за грудень, акти закриття наукових договорів та розрахунки за енергоносії з'являються в обліку лише близько 5-10 січня. Без цих цифр неможливо розрахувати фінансові показники неможливість перевірки показників (верифікація), бо звітність у міжнародних базах (Scopus/WoS), реєстрах сортів, патентів чи геномних послідовностей часто оновлюється з лагом у кілька днів – місяців. Керівник не має фізичного часу отримати верифіковані дані за весь грудень, щоб	Не враховано. Запропоновані проектом строки подання звіту були узгоджені із заінтересованими сторонами в ході погодження проєкту Закону України “Про внесення змін до Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність” щодо встановлення цільових показників діяльності керівників наукових установ, визначення стратегій і перспективних напрямів діяльності наукових установ”.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>представити їх колективу на початку січня.</p> <p>порушення прав колективу на час на аналіз, бо звіт має бути оприлюднений для ознайомлення до засідання, то при терміні подачі до 15 січня, директор має видати готовий документ 1–3 січня. Це позбавляє науковців можливості фахово вивчити складні показники, оскільки цей період припадає на вихідні та святкові дні.</p> <p>ризик фальсифікації, бо такий поспіх штовхає менеджмент до «малювання» приблизних цифр або копіювання минулорічних звітів, що повністю нівелює ідею оцінювання за результатами.</p>	
10.		<p>До Методичних рекомендацій щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи</p> <p>У пункті 3:</p> <p>1. Керівник державної установи є ключовим суб'єктом трудових відносин установи, це особа, яка наділена повноваженнями прийняття і звільнення з роботи і т.п. Особа, яка в судовому порядку визнана порушником трудових прав (наприклад, за незаконне звільнення, незаконне припинення трудового договору тощо), не може забезпечити стабільний розвиток наукового колективу та ефективне управління людським капіталом.</p> <p>До пункту 3. Кандидат на посаду керівника повинен додати:</p>	<p>У пункті 3 переліку вимог до кандидата на посаду керівника відсутні критерії щодо дотримання трудового законодавства та управлінської етики у сфері трудових відносин. Це створює ризик призначення на керівні посади осіб, які мають історію системних порушень прав працівників, незаконних звільнень або фінансових санкцій з боку контролюючих органів.</p>	<p>Враховано.</p> <p>Додано новий підпункт 6 до пункту 3 Методичних рекомендацій.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>... б) не мати встановлених у судовому порядку фактів грубого порушення законодавства про працю, а також протягом останніх п'яти років не бути притягнутим до адміністративної відповідальності за порушення вимог трудового законодавства за результатами перевірок Державної служби України з питань праці;</p>		
11.		<p>2. У пункті 10: 1) абзац пункту 10 викласти: <i>«копію паспорта громадянина України (для паспорту у формі книжечки – сторінки 1, 2 та сторінку з відміткою про реєстрацію місця проживання; для паспорту у формі ID-картки – разом із витягом із реєстру територіальної громади щодо реєстрації місця проживання особи) або сформований засобами Єдиного державного вебпорталу електронних послуг (Портал Дія) е-паспорт»;</i> 2) викласти абзац щодо підтвердження стажу у пункті 10 в такій редакції: <i>«копію трудової книжки (за наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (у формі Витягу з електронної трудової книжки або іншої довідки чи витягу про трудовий стаж, сформованої засобами Порталу ПФУ або застосунку Дія)»;</i></p>	<p>1) У пункті 10 зазначено вимогу щодо подання виключно «копії паспорта» не враховує наявність у громадян паспортів у формі ID-картки (які потребують додавання витягу про місце проживання) та можливість використання е-паспорта в застосунку Дія. Також термін «копія» без уточнення типу документа створює правову невизначеність для кандидатів. 2) пункті 10 зазначено вимогу щодо подання виключно «копії трудової книжки» це застаріла практика. З 10 червня цього року трудові книжки мають бути переведені в електронний формат для забезпечення електронного обліку трудової діяльності (згідно із Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі»). Станом на 2026 рік основним</p>	<p>Враховано. Відповідні абзаци викладено в новій редакції: <i>“копію паспорта громадянина України (для паспорту у формі книжечки – сторінки 1, 2 та сторінку з відміткою про реєстрацію місця проживання; для паспорту у формі ID-картки – разом із витягом із реєстру територіальної громади щодо реєстрації місця проживання особи) або сформований засобами Єдиного державного вебпорталу електронних послуг (Портал Дія) е-паспорт або копію паспортного документа іноземця та копію посвідки на постійне або тимчасове проживання в Україні (за наявності), разом із документом, що підтверджує реєстрацію місця проживання на території України (у разі наявності у кандидата громадянства (підданства) іншої держави (інших держав), додатково подаються копії відповідних паспортних документів);”</i></p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			джерелом інформації про стаж є Державний реєстр застрахованих осіб. Відсутність згадки про електронні витяги створює зайві бюрократичні бар'єри для кандидатів, які вже перейшли на безпаперовий документообіг або тимчасово не працюють.	“копію трудової книжки (за наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (у формі Витягу з електронної трудової книжки або іншої довідки чи витягу про трудовий стаж, сформованої засобами порталу Пенсійного фонду України“
12.		<p>3. У пункті 19: доповнити пункт 19 абзацом другим та третім у такій редакції: <i>«Право брати участь у виборах мають також штатні наукові працівники державної наукової установи, які на момент проведення виборів проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військову службу за контрактом, та за якими згідно із законом зберігається місце роботи і посада. Організаційний комітет зобов'язаний забезпечити умови для реалізації виборчого права такими працівниками, зокрема шляхом використання засобів електронного дистанційного голосування або інших механізмів, що гарантують таємність та вільне волевиявлення, за умови технічної можливості та підтвердження особи.»</i></p>	3. У пункті 18 зазначено, що участь у виборах мають право брати усі штатні наукові працівники установи. Однак в тексті відсутня інформація про специфіку участі у виборах науковців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації або військову службу за контрактом. Згідно зі статтею 119 КЗпП України, за такими працівниками зберігається місце роботи і посада. Ігнорування цієї категорії працівників під час виборів керівника наукової установи є дискримінаційним, порушує їхні трудові права та може стати підставою для визнання результатів виборів недійсними через обмеження виборчого права певної частини колективу.	Враховано. Пункт 19 доповнено новими абзацами.
13.		<p>4. У пункті 20: викласти пункт 20 в такій редакції:</p>	4. Поточна редакція пункту 20 створює критичний корупційний ризик та конфлікт інтересів.	Враховано частково. До пункту 20 внесено новий абзац такого змісту:

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>«20. Орган управління впродовж п'яти робочих днів з дати опублікування оголошення про проведення конкурсу видає наказ про організацію виборів, в якому зокрема визначається:</p> <p><i>персональний склад організаційного комітету з проведення виборів (далі – організаційний комітет);</i></p> <p><i>персональний склад виборчої комісії;</i></p> <p><i>персональний склад дільничної виборчої комісії (у разі її утворення).</i></p> <p>До складу організаційного комітету та виборчої комісії не можуть входити чинний керівник установи, кандидати на посаду керівника, їхні близькі особи (у розумінні Закону України «Про запобігання корупції»), а також особи, які перебувають у прямому підпорядкуванні до таких кандидатів.</p> <p><i>Особи, включені до складу організаційного комітету, виборчої комісії, дільничної виборчої комісії (у разі її утворення) зобов'язані до початку виконання повноважень письмово повідомити керівника про відсутність реального чи потенційного конфлікту інтересів відповідно до Закону України «Про запобігання корупції». У разі виникнення конфлікту інтересів така особа підлягає заміні.»</i></p> <p>У разі прийняття цієї правки, відповідні зміни мають бути внесені далі по тексту, зокрема в пункті 22 необхідно видалити <i>«До складу організаційного комітету, виборчої комісії, дільничної виборчої комісії (у разі її утворення)</i></p>	<p>Надання чинному керівнику одноосібного права визначати своїм наказом та затверджувати персональний склад організаційного та виборчого комітетів дозволяє йому формувати лояльні до себе органи, що безпосередньо впливають на допуск кандидатів, підрахунок голосів та встановлення результатів виборів. Це нівелює принципи академічної свободи та конкурентності. Директор установи це найманий працівник, і він не має права керувати процесом власного переобрання.</p>	<p>“Пропозиції щодо персонального складу організаційного комітету та виборчих комісій подаються вченою радою державної наукової установи.”</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>включаються наукові та інші працівники державної наукової установи».</i>		
14.		<p>5. Доповнити розділ про порядок голосування пунктом 30 в наступній редакції: <i>«У разі неможливості фізичної присутності штатного наукового працівника, який має право голосувати, в приміщенні, де проводяться вибори (мобілізація, відрядження, дистанційна робота тощо), за рішенням організаційного комітету голосування може проводитися із використанням засобів електронного дистанційного голосування.</i> <i>Організаційний комітет зобов'язаний не пізніше ніж за п'ять робочих днів до дати проведення виборів оприлюднити на офіційному вебсайті установи та розіслати на електронні адреси працівників детальну інструкцію щодо процедури електронного голосування, яка містить опис технічних засобів ідентифікації, етапи авторизації та порядок підтвердження волевиявлення.</i> <i>Електронне голосування здійснюється за умови: однозначної ідентифікації виборця за допомогою кваліфікованого електронного підпису (КЕП), зокрема через сервіс «Дія.Підпис».</i> <i>дотримання таємниці голосування, що забезпечується технічними засобами системи (анонімізація результату після фіксації факту голосування).</i> <i>неможливості повторного голосування (система повинна блокувати видачу паперового</i></p>	<p>5. Чинна редакція пунктів 26–29 передбачає виключно паперову процедуру голосування через фізичні скриньки, що унеможливує участь у виборах штатних наукових працівників, які: проходять військову службу за призовом під час мобілізації (перебувають на фронті або в зоні бойових дій); перебувають у закордонних відрядженнях або за межами місця розташування установи з поважних причин; виконують роботу в дистанційному режимі через безпекові ризики. Це обмежує виборче право штатних наукових працівників установи, які мають право участі у виборах.</p>	<p>Враховано частково. Пункт 30 доповнено положеннями такого змісту: “У разі неможливості фізичної присутності штатного наукового працівника, який має право голосувати, в приміщенні, де проводяться вибори (відрядження, лікарняний, дистанційна робота тощо), за рішенням організаційного комітету має бути організоване голосування із використанням засобу електронного дистанційного голосування. Результати електронного голосування оформлюються окремим протоколом виборчої комісії та додаються до загального підрахунку голосів. У разі застосування електронного голосування організаційний комітет зобов'язаний не пізніше ніж за п'ять робочих днів до дати проведення виборів оприлюднити на офіційному вебсайті установи та розіслати на електронні адреси працівників детальну інструкцію щодо процедури електронного голосування, яка містить опис технічних засобів ідентифікації, етапи авторизації та порядок підтвердження волевиявлення.”</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>бюлетеня особі, яка вже проголосувала електронно).</p> <p>Результати електронного голосування оформлюються окремим протоколом виборчої комісії та додаються до загального підрахунку голосів».</p>		
15.		<p>6. У пункті 30</p> <p>Викласти пункт 30 у такій редакції: <i>«30. Вибори проводяться шляхом таємного голосування, яке здійснюється протягом робочого дня установи у період з 09:00 до 18:00. У разі запровадження дистанційного електронного голосування, доступ до електронної системи голосування забезпечується у цей самий часовий проміжок. Голосування може бути припинено раніше встановленого часу (до 18:00), якщо у виборах вже взяли участь 100 відсотків осіб, включених до списку виборців. У такому разі виборча комісія приймає рішення про завершення голосування та негайно переходить до процедури підрахунку голосів.»</i></p>	<p>6. У пункті 30</p> <p>Встановлення часових рамок голосування з 09:00 до 15:00 (пункт 30) є необґрунтованим обмеженням виборчих прав колективу. Враховуючи, що стандартний робочий день у державних наукових установах триває до 18:00, припинення голосування за три години до кінця робочого дня створює штучні черги та перешкоджає волевиявленню працівників, які виконують посадові обов'язки поза межами головного корпусу або працюють дистанційно.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Чинна редакція є організаційно виправданою, оскільки гарантує підбиття підсумків виборів у межах робочого часу.</p>
16.		<p>7. По всьому тексту Порядку замінити термін «календарних днів» на «робочих днів» зі скороченням відповідних термінів замість «семи календарних днів» вказувати «п'ять робочих днів».</p>	<p>7. Використання у тексті терміну «календарні дні» для визначення строків процедур (видання наказу, подання документів, формування комісій) створює ризик штучного скорочення термінів у разі їх припадання на вихідні або святкові дні. Це обмежує можливості кандидатів на належну підготовку документів та звужує часове вікно</p>	<p>Не враховано</p> <p>Така зміна призведе до ще більшої тривалості процедури виборів керівників державних наукових установ.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
17.		<p>8. Замінити одиниці вимірювання часу робочими днями. У пункті 60 вказати «впродовж одного робочого дня після дня, коли особа дізналася...» У пункті 61 вказати «впродовж двох робочих днів з моменту надходження...»</p>	<p>для прийняття рішень та вчинення дій в певні часові періоди.</p> <p>8. У пунктах 60 та 61 строк подання скарги визначається в годинах. Це вкрай ризиковане рішення, особливо в умовах воєнного стану, частих повітряних тривог, відключень зв'язку або якщо подія сталася в п'ятницю ввечері. Це фактично позбавляє кандидатів та спостерігачів можливості підготувати якісну юридичну скаргу. Встановлення строків подання (24 години) та розгляду (48 годин) скарг у годинах створює критичні перешкоди для реалізації права на захист. Якщо порушення зафіксовано наприкінці робочого дня або перед вихідними, термін оскарження спливає у неробочий час, коли юридичні служби або канцелярії установ не функціонують. Це штучно обмежує можливість збору доказів, проведення консультацій та належного оформлення скарги.</p>	<p>Враховано. Відповідні зміни внесено у пункти 60 та 61.</p>
18.		<p>9. Доповнити розділ «Порядок проведення виборів» окремим пунктом <i>«Організаційний комітет та виборча комісія зобов'язані забезпечити інклюзивність та доступність виборчого процесу для всіх категорій працівників, зокрема: архітектурну доступність (приміщення для голосування повинно відповідати вимогам ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд»,</i></p>	<p>9. Поточна редакція пунктів щодо облаштування приміщень для голосування) не містить вимог щодо забезпечення доступності та інклюзивності виборчого процесу. Відсутність норм про архітектурну доступність приміщень, спеціальне облаштування місць для голосування та надання інформації у доступних</p>	<p>Не враховано. Люди з інвалідністю мають можливість проголосувати за допомогою засобу електронного дистанційного голосування (п.30).</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>зокрема включати наявність пандусів, достатньої ширини дверних прорізів, відсутність порогів тощо).</p> <p>облаштування місць для голосування (принаймні одна кабіна для таємного голосування повинна бути пристосована для осіб, які пересуваються на кріслах колісних, та мати відповідне освітлення).</p> <p>розумне пристосування (виборцям, які через порушення здоров'я, у т.ч. зору, опорно-рухового апарату, порушеннями слуху) не можуть самостійно заповнити бюлетень, надається право за їхнім вибором скористатися допомогою іншої особи (крім членів виборчої комісії, кандидатів та пов'язаних з ними осіб).</p> <p>інформаційна доступність (інструкції щодо порядку голосування та інформація про кандидатів мають бути доступними для ознайомлення в електронному вигляді, у т.ч. для зчитування програмами екранного доступу, збільшеним шрифтом, адаптовані українською жестовою мовою).</p>	<p>форматах (зокрема шрифтом Брайля, збільшеним шрифтом тощо) фактично позбавляє виборчого права штатних наукових працівників з інвалідністю (зокрема з порушеннями опорно-рухового апарату, зору чи слуху). Це є дискримінацією за ознакою стану здоров'я та порушує міжнародні зобов'язання України, що зазначені в ратифікованій Україною Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю.</p>	
19.		<p>У Типовій формі Контракту:</p> <p>1. Викласти пункт 67 у такій редакції: <i>«67. При укладанні контракту керівнику в обов'язковому порядку встановлюються цільові показники ефективності (далі – KPI) діяльності керівника державної наукової установи, які оформляються за формою згідно з додатком до контракту «Ключові показники ефективності (KPI) діяльності керівника державної наукової»».</i></p>	<p>1. Використання формулювання «можуть бути встановлені» у пункті 67 Типової форми контракту створює корупційний ризик та правову невизначеність. Це дозволяє органам управління вибірково підходити до контролю керівників. Наприклад, встановлювати жорсткі показники для одних та повністю звільняти від відповідальності інших. Без</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності.</p> <p>Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p><i>установи» та підписуються сторонами одночасно з основним текстом контракту. У разі, якщо індивідуальні КРІ не встановлені окремим додатком на момент підписання контракту, діяльність Керівника оцінюється на відповідність загальній політиці ефективності підвідомчих установ, затвердженій органом управління, яка є невід'ємною частиною умов контракту».</i></p>	<p>обов'язкових КРІ контракт перетворюється на формальний документ, який не містить критеріїв ефективності менеджера, що суперечить принципам належного врядування та ефективного управління державними науковими установами.</p>	<p>Водночас, з огляду на євроінтеграційні процеси в Україні проєкт акта пропонує модель управління публічними науковими установами, яка притаманна європейським країнам і може бути обрана органом управління (власником або засновником) добровільно для всіх своїх наукових установ.</p>
20.		<p>2. Викласти підпункт 8 пункту 6 у такій редакції: «8) виконання ключових показників ефективності (далі – КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, визначених у додатку до цього контракту, який є його невід'ємною частиною. У разі відсутності індивідуальних КРІ у додатку до цього контракту, Керівник зобов'язаний забезпечити виконання показників Загальної політики ефективності підвідомчих установ, затвердженої органом управління;»</p>	<p>2. Наявність фрази «у разі їх встановлення органом управління» у підпункті 8 пункту 6 Типової форми контракту створює правову лазівку для уникнення відповідальності керівника за результати діяльності установи. Це дозволяє органу управління та керівнику за взаємною домовленістю не встановлювати жодних критеріїв ефективності, що фактично робить керівника невідповідальним впродовж усього терміну дії контракту. Нагадаю, що в окремих випадках це буде до 2031 року. Це суперечить природі контрактної форми найму, де виконання цільових показників (КРІ) є безумовною умовою роботи топменеджера наукової установи.</p>	<p>Не враховано. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності. Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень.</p>
21.		<p>3. Викласти підпункт 21 пункту 6 у такій редакції: «21) неухильно дотримуватися вимог законодавства про працю, не допускати</p>	<p>3. Чинна редакція підпункту 21 пункту 6 («дотримання прав працівників...») є декларативною та</p>	<p>Не враховано Обов'язок керівника дотримуватися законодавства про працю, недопущення мобінгу та дискримінації є імперативною</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>порушень трудових прав працівників, вчинення мобінгу або інших форм дискримінації в колективі та встановлювати прозорі процедури управління персоналом (зокрема щодо найму, звільнення, підвищення на посаді, розподілу надбавок та премій тощо) для забезпечення законності кадрових рішень та мінімізації ризиків виникнення майнових претензій до державної наукової установи внаслідок незадовільного врегулювання індивідуальних трудових спорів;»</i>	занадто загальною. Вона не містить дієвих механізмів відповідальності керівника за системні порушення, які призводять до програних трудових спорів та виплат компенсацій із державного бюджету. Для переходу від моделі «директора-власника» до моделі «відповідального топменеджера» необхідно зафіксувати обов'язок не лише формально «дотримуватися», а й активно забезпечувати законність та впроваджувати прозорі процедури управління кадрами.	нормою, встановленою Кодексом законів про працю України та Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Включення детального переліку законодавчих заборон до тексту контракту не створює нових правових наслідків, проте надмірно переобтяжує документ.
22.		4. Викласти підпункт 28 пункту 6 у такій редакції: <i>«28) подання органу управління щороку до 15 лютого, а також на його вимогу впродовж десяти робочих днів, звіту про результати виконання встановлених KPI (а за їх відсутності – Загальної політики ефективності підвідомчих установ), дотримання умов цього контракту та вимог законодавства;»</i>	4. Чинна редакція пункту 6 підпункту 28 містить дискреційну фразу « у разі їх встановлення », що корелюється з корупційним ризиком уникнення контролю, описаним нами раніше. Крім того, звітність лише «на вимогу» або раз на рік без прив'язки до конкретної дати створює хаос у державному моніторингу. Для переходу до моделі прозорого менеджменту звітність про виконання KPI (або Загальної політики ефективності) має бути безумовною та щорічною.	Не враховано. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності. Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень. Стосовно обов'язкової звітності: проєкт акта запроваджує форму щорічного звіту керівника державної наукової установи і порядок подання такого звіту, крім того, щорічна звітність керівника наукової установи є вимогою законодавства (частина

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
23.		<p>5. Викласти підпункт 29 пункту 6 у такій редакції: <i>«29) щорічне звітування перед колективом штатних наукових працівників державної наукової установи про результати своєї роботи, що включає обов'язкову презентацію стану виконання встановлених KPI (а за їх відсутності – Загальної політики ефективності підвідомчих установ), умов контракту та фінансово-господарських показників діяльності, з умовою, що повний текст звіту разом із додатками щодо виконання KPI підлягає обов'язковому оприлюдненню на офіційному вебсайті державної наукової установи не пізніше ніж за 10 робочих днів до дати проведення зборів колективу (вченої ради тощо);»</i> У разі врахування цієї пропозиції далі по тексту прибрати за аналогією («у разі їх встановлення»).</p>	<p>5. Чинна редакція підпункту 29 («у разі їх встановлення») унеможливує здійснення колективом об'єктивного контролю за діяльністю керівника. Без обов'язкового звітування за конкретними показниками (KPI) щорічні збори перетворюються на формальне зачитування досягнень усього колективу без аналізу реальної ефективності управління ресурсами, кадрами та фінансами. Ознайомлення працівників зі звітом безпосередньо під час зборів позбавляє науковців можливості перевірити наведені дані, порівняти їх із показниками KPI та підготувати обґрунтовані запитання. Це нівелює засади академічного самоврядування та роль колективу як суб'єкта контролю за менеджером.</p>	<p>перша стаття 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність».)</p> <p>Не враховано. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності. Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень. Крім того, проєктом акта передбачено оприлюднення звіту керівника наукової установи для ознайомлення колективу штатних наукових працівників за 3 дні до дати проведення засідання вченої (наукової, науково-технічної, технічної) ради.</p>
24.		<p>6. Викласти пункт 7 у такій редакції: <i>«7. Ключові показники ефективності (KPI) діяльності керівника є обов'язковим інструментом стратегічного оцінювання результативності управління державною науковою установою. Невиконання Керівником понад 50 відсотків встановлених KPI за результатами звітнього року або систематичне (два і більше років поспіль) невиконання окремих</i></p>	<p>6. Формулювання пункту 7 («не є безумовною підставою») нівелює саму ідею запровадження KPI. Це створює умови для суб'єктивізму та «ручного управління». Орган управління може звільнити одного керівника за невиконання 10% показників, а іншому пробачити 90%</p>	<p>Не враховано. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності. Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p><i>критичних показників є безумовною підставою для дострокового припинення цього контракту з ініціативи Органу управління.</i></p> <p><i>У разі невиконання окремих показників КРІ на рівні менше ніж 50 відсотків, Орган управління приймає рішення про продовження або припинення контракту з урахуванням об'єктивних причин, що перешикоджали їх виконання, та за умови надання Керівником плану антикризових заходів».</i></p>	<p>невиконання, посилаючись на «об'єктивні умови». Для перетворення директора на відповідального менеджера, системне або критичне невиконання КРІ має бути чітко визначеною підставою для розірвання контракту.</p>	<p>без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень.</p>
25.		<p>8. Викласти пункт 8 у такій редакції: <i>«8. Орган управління зобов'язаний: встановити Керівнику цільові показники ефективності (КРІ) діяльності державної наукової установи, виходячи з її стратегічних завдань та профілю; здійснювати системний (не рідше одного разу на рік) контроль за виконанням Керівником умов цього контракту та встановлених КРІ; призначати позаплановий аудит або вимагати позачерговий звіт у разі недосягнення Керівником встановлених КРІ або при наявності обґрунтованих відомостей про порушення фінансово-господарської чи трудової дисципліни; застосовувати до Керівника заходи дисциплінарного впливу або ініціювати дострокове розірвання контракту у разі систематичного невиконання обов'язків, передбачених цим контрактом, статутом установи та встановлених КРІ або Загальної політики ефективності».</i></p>	<p>8. Формулювання пункту 8 створює умови для вибіркового правозастосування. Надання органу управління права (а не обов'язку) встановлювати КРІ дозволяє створювати «особливі умови» для окремих керівників. Відсутність чітких термінів для перевірок та звітності робить функцію контролю декларативною. Це суперечить принципам підзвітності та прозорості, де менеджер має бути об'єктом постійного моніторингу на основі заздалегідь визначених методик оцінювання.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності.</p> <p>Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень.</p> <p>Проте, з метою вдосконалення державного регулювання та управління у сфері наукової і науково-технічної діяльності проєкт акта пропонує можливість встановити КРІ керівникам державних наукових установ.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
26.		<p>9. Викласти пункт 9 у такій редакції: <i>«9. Оцінювання діяльності Керівника здійснюється Органом управління щороку та базується на комплексному аналізі: виконання встановлених KPI (або Загальної політики ефективності підвідомчих установ), що є пріоритетним критерієм; результатів щорічного звіту Керівника перед колективом та рішення Вченої ради за результатами такого звіту; дотримання фінансової, господарської та трудової дисципліни (включаючи відсутність системних порушень, встановлених у судовому порядку, Держпраці та іншими контролюючими органами); результатів державної атестації наукової установи. Незадовільна оцінка за двома або більше критеріями є підставою для дострокового розірвання контракту з ініціативи Органу управління».</i></p>	<p>9. Фраза «у разі їх встановлення» та відсутність чіткої ваги кожного критерію дозволяють органу управління ігнорувати провальні результати KPI, посилаючись на «інші об'єктивні критерії» (які ніде не визначені). Це створює умови для фаворитизму. Оцінювання менеджера має бути комплексним, прозорим та враховувати позицію колективу, перед яким він звітував (згідно з п. 29).</p>	<p>Не враховано. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності. Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень. Проте, з метою вдосконалення державного регулювання та управління у сфері наукової і науково-технічної діяльності проєкт акта пропонує можливість встановити KPI керівникам державних наукових установ. Поза тим, проєкт акта доповнено положенням щодо ухвалення однакового рішення щодо встановлення або невстановлення KPI для керівників усіх державних наукових установ, що перебувають у віданні того чи іншого органу управління.</p>
27.		<p>10. Викласти пункти 12 та 13 у такій редакції: <i>«12. Керівник несе персональну дисциплінарну та матеріальну відповідальність за невиконання або неналежне виконання обов'язків, передбачених пунктом 6 цього контракту, та за недосягнення встановлених KPI (а за їх відсутності – показників Загальної політики ефективності).</i></p>	<p>10. Поточна редакція розділу «Відповідальність сторін, розв'язання спорів» (пункти 12–13) містить оціночні судження, наприклад – «істотні негативні наслідки», які важко довести та відстояти в суді, та знову використовує необов'язкову фразу «у разі їх встановлення» щодо KPI. Це дозволяє керівнику уникати</p>	<p>Враховано. Пункти 12 і 13 викладено в новій редакції: <i>“12. Керівник несе дисциплінарну та матеріальну відповідальність у порядку і межах, визначених законодавством та цим контрактом, за невиконання або неналежне виконання обов'язків, передбачених пунктом 6 цього контракту, а також за недосягнення встановлених ключових</i></p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p><i>13. Керівник несе персональну відповідальність, зокрема шляхом відшкодування завданої установі шкоди (регресна відповідальність), за прийняття управлінських рішень, що призвели до:</i></p> <p><i>фінансових втрат установи у зв'язку з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу працівникам, поновленим на роботі рішенням суду через незаконне звільнення;</i></p> <p><i>нарахування установі штрафних санкцій за порушення трудового, податкового або бюджетного законодавства, встановлених уповноваженими органами (Держпраці, ДПС, ДАСУ, Рахункова палата тощо);</i></p> <p><i>нецільового використання бюджетних коштів або майна установи, що підтверджено актами аудиту чи перевірок.</i></p> <p><i>Встановлення судом факту вчинення Керівником мобінгу (цькування) або іншого грубого порушення трудового законодавства є безумовною підставою для застосування до нього дисциплінарного стягнення. Повторне впродовж року або систематичне (два і більше разів за весь період перебування на посаді керівника) вчинення таких порушень, підтвержене судовим рішенням або актами Державної служби України з питань праці, є обов'язковою підставою для дострокового розірвання цього контракту за ініціативою Органу управління».</i></p>	<p>реальної відповідальності за незаконні звільнення науковців або фінансові втрати установи, перекладаючи тягар виплат на державний бюджет. Необхідно чітко визначити, що є «негативним наслідком» та запровадити механізм відшкодування шкоди.</p>	<p><i>показників ефективності діяльності (KPI), якщо це є наслідком його винних дій або бездіяльності. У разі відсутності KPI оцінювання здійснюється з урахуванням показників ефективності, визначених Загальною політикою ефективності.</i></p> <p><i>13. Керівник може бути притягнутий до матеріальної відповідальності, у тому числі у порядку регресу, за шкоду, завдану установі внаслідок прийняття ним управлінських рішень або бездіяльності, якщо наявність шкоди, вина Керівника та причинно-наслідковий зв'язок між його діями (бездіяльністю) і заподіяною шкодою встановлені у визначеному законом порядку. Зокрема, така відповідальність може наставати у разі:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - застосування до установи фінансових санкцій за порушення вимог трудового, податкового або бюджетного законодавства відповідно до рішень уповноважених органів, що набрали законної сили; - встановлення фактів нецільового використання бюджетних коштів або майна за результатами державного фінансового контролю <p><i>Набрання законної сили судовим рішенням, яким встановлено факт вчинення Керівником мобінгу (цькування) або іншого порушення законодавства про працю, враховується при вирішенні питання щодо</i></p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>застосування до нього дисциплінарного стягнення.</p> <p>Повторне протягом одного року або систематичне (два і більше разів протягом строку дії контракту) вчинення таких порушень, підтверджене судовими рішеннями або рішеннями уповноважених органів державного нагляду (контролю), може бути підставою для дострокового розірвання контракту з ініціативи Органу управління.”</p>
28.		<p>11. Викласти пункт 16 у такій редакції: <i>«16. Зміни до цього контракту вносяться за угодою сторін у письмовій формі. Приведення умов цього контракту у відповідність до змін чинного законодавства є обов’язковим. У разі відмови Керівника від підписання змін, що впливають із зміни вимог чинного законодавства, Орган управління має право розірвати цей контракт у зв’язку зі зміною істотних умов праці (згідно зі ст. 32 та п. 6 ст. 36 КЗпП України)».</i></p>	<p>11. Використання слова «виключно» у пункті 16 створює ризик блокування будь-яких державних реформ у сфері управління наукою. Керівник може саботувати введення КРІ, зміну системи звітності чи впровадження антикорупційних заходів, просто не підписуючи додаткові угоди. Це перетворює контракт на статичний документ, який неможливо адаптувати до змін законодавства чи рішень Кабінету Міністрів України впродовж чинності контракту. Пріоритетом має бути рішення КМУ, а не бажання чи небажання керівника державної наукової установи. Необхідно прибрати монополію директора, бо він менеджер, а Держава – власник. Якщо Кабмін прийняв нову постанову про КРІ, то</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Запропонований в проєкті акта механізм встановлення КРІ враховує можливості саботажу з боку обраних керівників. Якщо органом управління буде ухвалено рішення щодо встановлення КРІ керівникам наукових установ, що перебувають у його віданні, то відмова обраного керівника підписувати додаток із встановленими КРІ автоматично призведе до нових виборів керівника.</p> <p>Крім того, така відмова має бути вмотивована.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			контракт має бути змінений, подобається це директору чи ні.	
29.		<p>13. Викласти пункт 18 у такій редакції: <i>«18. Контракт може бути достроково припинений у разі вчинення Керівником дій, що завдали шкоди діловій репутації державної наукової установи, що підтверджено результатами службової перевірки або висновками комісії з етики (або Вченої ради). До таких дій, зокрема, належать: публічні заклики або дії, що суперечать інтересам національної безпеки України; підтвержені факти вчинення мобінгу (цькування), сексуальних домагань або дискримінації працівників; порушення Керівником норм академічної доброчесності (плагіат, фальсифікація досліджень тощо), а також приховування ним підтверджених фактів академічної недоброчесності серед працівників установи, здобувачів наукового ступеня та інших осіб, про які Керівнику стало відомо під час виконання ним посадових обов'язків; використання офіційних ресурсів установи для особистого збагачення або політичної агітації; вчинення дій (або бездіяльність), що призвели до негативних наслідків для статусу установи, зокрема: накладення міжнародних санкцій; виключення з міжнародних наукових</i></p>	<p>12. Використання оціночних формулювань «суттєвий репутаційний ризик» та «істотна шкода» у пункті 18 створює правову невизначеність. Без чіткого переліку дій, що становлять таку шкоду, цей пункт може стати інструментом політичного тиску або, навпаки, бути неможливим для застосування у суді. Репутація державної установи прямо залежить від законності дій керівника, дотримання ним академічної доброчесності та трудової етики.</p>	<p>Враховано. Пункт 18 викладено в новій редакції: <i>“18. Контракт може бути достроково припинений у разі завдання Керівником шкоди діловій репутації державної наукової установи, що підтверджено рішенням суду. Підставами для дострокового припинення контракту, зокрема, є:</i> 1. <i>Вчинення суспільно-небезпечних дій та публічні заклики до вчинення таких дій, що містять ознаки правопорушень у сфері національної безпеки держави Україна, встановлених у визначеному законом порядку;</i> 2. <i>Порушення Керівником вимог законодавства України про академічну доброчесність.”</i></p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>колаборацій, проєктів тощо; виключення наукових видань установи з переліку фахових видань України або міжнародних наукометричних баз через порушення етичних стандартів; закриття спеціалізованих вчених рад за рішенням МОН України з провини Керівника або через неналежний контроль за їх діяльністю.»</i>		
30.		<p>13. Викласти назву та умови заповнення Додатка у такій редакції: 13 <i>«Додаток до контракту: Ключові показники ефективності (KPI) діяльності керівника державної наукової установи (є обов'язковим для заповнення та підписання сторонами одночасно з основним текстом контракту). У разі відсутності індивідуалізованих показників на момент підписання, у даному Додатку фіксується перелік обов'язкових індикаторів Загальної політики ефективності підвідомчих установ, затвердженої органом управління».</i></p>	<p>13. Наявність примітки «заповнюється у разі прийняття відповідного рішення» у переліку Додатків до контракту суперечить принципам результативності та підзвітності. Це створює правову лазівку для укладання «безрезультатних» контрактів, де відсутні критерії оцінки роботи керівника. Оскільки державна наукова установа утримується за кошти платників податків, встановлення показників ефективності (KPI) має бути імперативною (обов'язковою) вимогою, а не предметом вибору органу управління.</p>	<p>Не враховано. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності. Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень.</p>
31.		<p>До додатка «Ключові показники ефективності (KPI) діяльності керівника державної наукової установи на період 20_ рік» (з щорічною фіксацією цільових значень)» 1. Викласти назву Додатка до контракту в такій редакції:</p>	<p>1. Поточна назва додатка («на 20__ рік») обмежує планування діяльності керівника короткостроковим періодом, що не відповідає терміну дії контракту (до п'яти років). Це створює корупційний ризик «управлінського шантажу»: керівник</p>	<p>Не враховано. Пропонована проєктом акта модель встановлення KPI відповідає практикам, що використовуються в країнах ЄС. KPI встановлюється щорічно, що дає можливість органу управління гнучко реагувати (і взагалі брати участь в ухваленні рішень щодо наукової установи) на виклики,</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>«КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи на період 20__–20__ рр. (з щорічною фіксацією цільових значень)»</p>	<p>може підписати показники на перший рік, а надалі саботувати погодження КРІ на наступні періоди, залишаючись при цьому на посаді без жодних вимірюваних зобов'язань. КРІ повинні мати стратегічний характер і охоплювати весь термін повноважень менеджера наукової установи з чіткими річними контрольними індикаторами та включатися до передвиборчої програми кандидатів на посаду</p>	<p>пов'язані з діяльністю державної наукової установи.</p>
32.		<p>2. Вилучити примітку з зірочкою (*) та викласти вступну частину до Додатку у такій редакції: <i>«Цей додаток є невід'ємною частиною контракту та обов'язковий до заповнення сторонами при його укладенні. У разі відсутності погоджених індивідуальних показників, у таблиці фіксуються індикатори Загальної політики ефективності підвідомчих установ, затверджені органом управління.»</i></p>	<p>2. Наявність примітки «* Цей додаток заповнюється у разі прийняття рішення...» створює дискреційне право органу управління ігнорувати систему оцінювання ефективності. Це нівелює антикорупційну складову змін проєкту цього документу, оскільки дозволяє вибірково встановлювати КРІ лише для «незручних» керівників, водночас звільняючи від будь-якої вимірюваної відповідальності лояльних. В умовах використання бюджетних коштів встановлення показників ефективності має бути імперативним обов'язком, а не правом органу управління.</p>	<p>Не враховано. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності. Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
33.		<p>3. Змінити назви груп показників у таблиці Додатка до контракту та викласти їх у такій редакції:</p> <p>1) «Кадровий потенціал та підготовка дослідників» - <i>«Забезпечення розвитку та збереження кадрового потенціалу та розвитку»</i></p> <p>2) «Результативність наукової діяльності» - <i>«Організаційна підтримка наукової діяльності»</i></p>	<p>3. Чинні назви показників (КРІ) носять переважно статистичний чи констатуючий характер («Кадровий потенціал», «Результативність наукової діяльності»). Вони відображають загальний стан установи, який є результатом праці конкретних науковців чи попереднього керівника, а не безпосередньої діяльності поточного директора. Для оцінювання директора як менеджера, назви показників мають відображати його активну управлінську роль: створення умов, залучення ресурсів та розвиток кадрів, інфраструктури тощо. Це дозволить розмежувати наукові досягнення дослідників та ефективність адміністрування</p> <p>1) Замість пасивного підрахунку кількості докторів наук, ми маємо оцінити дії керівника: ефективність програм залучення молоді, недопущення мобінгу, створення умов для професійного зростання та соціального захисту працівників. Це показник того, як менеджер працює з людським капіталом</p> <p>2) Керівник не пише статті за вчених, але він зобов'язаний створити умови/середовище для успіху: оновлювати прилади, забезпечувати доступ до міжнародних баз даних (Scopus/WoS), фінансувати участь у</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>Порушене у зауваженні питання щодо необхідності розмежування результатів наукової діяльності установи та управлінської діяльності її керівника є обґрунтованим.</p> <p>З урахуванням зазначеного проєкт акта доопрацьовано шляхом:</p> <p>уточнення формулювань окремих груп КРІ з метою відображення управлінського впливу керівника на досягнення відповідних результатів;</p> <p>передбачення, що оцінювання здійснюється з урахуванням внеску керівника у створення умов для розвитку наукової діяльності, кадрового потенціалу, інфраструктури та залучення ресурсів; збереження зв'язку між КРІ та показниками діяльності установи з метою забезпечення узгодженості з існуючими підходами до оцінювання наукової діяльності.</p> <p>Водночас повна заміна назв груп показників не підтримується, оскільки це може призвести до втрати зв'язку з усталеними показниками оцінювання діяльності наукових установ та ускладнити практичне застосування Рекомендацій.</p> <p>Таким чином, доопрацьований підхід забезпечує поєднання оцінювання результатів діяльності установи та управлінської ролі її керівника.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>3) «Інтелектуальна власність та інновації» - <i>«Менеджмент інтелектуальної власності»</i></p> <p>4) «Конкурсне та грантове фінансування» – <i>«Ефективність залучення грантових та позабюджетних коштів»</i></p> <p>5) «Експертна діяльність» - <i>«Сприяння розвитку наукової експертизи та сервісів»</i></p>	<p>конференціях та стажуваннях, а також розвивати цифрові сервіси установи, використовувати прозору систему стимулювання науковців за досягнення і покращення показників установи, які використовуються для атестації установи. Це оцінка директора як менеджера для науки</p> <p>3) Наявність патенту це успіх винахідника, а перетворення патенту на дохід (ліцензійні угоди, комерціалізація, впровадження у реальний сектор) це пряма управлінська функція керівника.</p> <p>4) Сама назва «Конкурсне фінансування» це фактично опис джерела. «Ефективність залучення» це вже оцінка зусиль керівника щодо створення грантових офісів, стимулювання вчених подавати заявки та співпраця з бізнесом на договірних засадах</p> <p>5) «Експертна діяльність» це те, що роблять вчені. Директор має просувати установу та її науковців як експертів, які надають «послуги». Наприклад він може укладати договори з державними органами, бізнесом, судами на проведення експертиз, делегувати співробітників до участі в експертній діяльності. Це перетворення знань на «науковий сервіс», що приносить дохід установі чи підвищує її репутацію</p>	

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>6) «Фінансова стійкість» - «Менеджмент фінансових ресурсів та капіталізації»</p> <p>7) «Управлінська ефективність та стратегічний розвиток» - «Реалізація стратегії розвитку установи та результативність управління»</p>	<p>6) «Фінансова стійкість» може бути наслідком простого бюджетного утримання. Менеджмент же передбачає оптимізацію витрат та збільшення вартості активів установи. Ми маємо оцінювати керівника як він розпоряджається коштами, чи комерціалізує продукти інтелектуальної творчості працівників, наприклад чи користуються попитом публікації науковців, чи користуються попитом курси підвищення кваліфікації чи навчальні курси.</p> <p>7) «Управлінська ефективність» це абстракція. «Реалізація стратегії» це про конкретний план (дорожню карту), за виконання якої директор взявся при призначенні. Це показник того, чи рухається установа до мети, чи просто «пливе за течією», бо капають гроші з бюджету, заплачено комуналку .</p>	
34.		<p>4. до стовпчиків таблиці додати такі: Базове значення (рік, що передує першому року звіту керівника)* Цільове значення (план) перший рік на посаді керівника Фактичне значення (звіт) Динаміка (+/-, у %)) Цільове значення (план) другий рік на посаді керівника Фактичне значення (звіт) Динаміка (+/-, у %))</p>	<p>4. У таблиці І. Перелік та значення показників немає показників динаміки, через це неможливо оцінити ефективність діяльності керівника.</p>	<p>Не враховано. Пропонована проєктом акта модель встановлення КРІ відповідає практикам, що використовуються в країнах ЄС. КРІ встановлюється щорічно, що дає можливість органу управління гнучко реагувати на виклики, пов'язані з діяльністю державної наукової установи.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>Цільове значення (план) третій рік на посаді керівника Фактичне значення (звіт) Динаміка (+/-, у %)) Цільове значення (план) четвертий рік на посаді керівника Фактичне значення (звіт) Динаміка (+/-, у %)) Цільове значення (план) п'ятий рік на посаді керівника Фактичне значення (звіт) Динаміка (+/-, у %)) Оцінка виконання в балах * за виключенням першого року, після впровадження КРІ</p>		
35.		<p>5. Доповнити «Шкалу оцінювання результативності Керівника» у такій редакції: «Рівень виконання встановлених КРІ за звітний період (рік) оцінюється за наступною шкалою: 1) Рівень «Ефективний менеджмент» (виконання \geq 100%): виконання чи перевиконання встановлених цільових значень за пріоритетними групами показників. Наслідок: є підставою для встановлення максимального розміру надбавок та преміювання Керівника. 2) Рівень «Стабільне управління» (виконання 80–99%): Досягнення цільових показників у межах встановлених вимог. Наслідок: Робота визнається задовільною, контракт триває на загальних підставах. 3) Рівень «Ризикове управління» (виконання 50–79%): Часткове невиконання стратегічних</p>	<p>5. Поточна редакція додатку до Типового контракту не містить чітко визначеної числової шкали оцінювання результатів виконання КРІ. Для забезпечення об'єктивності контролю необхідно впровадити градацію результатів, яка прямо корелює з кадровими рішеннями (преміювання, продовження контракту, керування під пильним наглядом органу управління або звільнення). Це остаточно закріплює роль директора як найманого працівника, чия доля на посаді на 100% залежить від цифрових результатів його роботи.</p>	<p>Не враховано. Проєктом акта у розділі «Оцінювання виконання КРІ та використання результатів» Рекомендацій щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання передбачена передбачене чітке визначення числової шкали оцінювання результатів виконання КРІ керівником державної наукової установи.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		показників. Наслідок: Орган управління призначає позаплановий управлінський аудит та зобов'язує Керівника подати план антикризових заходів та здійснює моніторинг діяльності Керівника по реалізації цього плану. Повторення такого рівня протягом двох років поспіль є підставою для розірвання контракту. 4) Критичний рівень (виконання ≤ 49%): Системне невиконання обов'язків та недосягнення цільових показників. Наслідок: Є безумовною підставою для дострокового припинення контракту з ініціативи Органу управління у зв'язку з неефективним менеджментом».		
36.		До Рекомендацій щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання Викласти пункт 8 у такій редакції: 1. <i>Забезпечення розвитку та збереження кадрового потенціалу та розвитку</i> 2. <i>Організаційна підтримка наукової діяльності</i> 3. <i>Менеджмент інтелектуальної власності</i> 4. <i>Менеджмент фінансових ресурсів та капіталізації</i> 5. <i>Ефективність залучення грантових та позабюджетних коштів</i> 6. <i>Сприяння розвитку наукової експертизи та сервісів</i>	1. Поточна структура груп КРІ (пункт 8) містить назви, що мають переважно описовий та статистичний характер («Фінансова стійкість», «Експертна діяльність»). Це не дозволяє розмежувати результати наукової праці колективу та безпосередню управлінську ефективність керівника. Для впровадження моделі відповідального менеджменту назви груп показників мають бути приведені у відповідність до пропонованих змін у Типовому контракті, що акцентують увагу на функціях управління, залучення ресурсів та стратегічного розвитку.	Враховано частково. Повна заміна назв груп показників не підтримується, оскільки це може призвести до втрати зв'язку з усталеними показниками оцінювання діяльності наукових установ та ускладнити практичне застосування Рекомендацій. Водночас, з метою розмежування результатів наукової діяльності установи та управлінської діяльності її керівника назви груп показників викладено в альтернативній редакції.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		7. <i>Реалізація стратегії розвитку установи та результативність управління</i>		
37		2. Викласти пункт 17 у такій редакції: «17. КРІ встановлюються в обов'язковому порядку на весь термін дії контракту (з розподілом цільових значень за роками), затверджуються уповноваженою посадовою особою органу управління та оформлюються як невід'ємний додаток до контракту під час його укладання. Актуалізація або уточнення окремих річних значень КРІ може здійснюватися щороку до 20 січня за ініціативою будь-якої зі сторін шляхом підписання додаткової угоди».	2. У пункті 17 формулювання «встановлюються щороку за рішенням органу управління» створює дискреційне право (вибір) для органу управління встановлювати КРІ чи ні взагалі. Це дозволяє роками тримати керівника без жодних вимірюваних показників ефективності. Крім того, щорічне перепідписання створює ризик саботажу з боку керівника, який може відмовитися підписувати нові показники на наступний рік, залишаючись при цьому на посаді, бо за це немає санкцій.	Не враховано. Пропонована проєктом акта модель встановлення КРІ відповідає практикам, що використовуються в країнах ЄС. КРІ встановлюється щорічно, що дає можливість органу управління гнучко реагувати на виклики, пов'язані з діяльністю державної наукової установи.
38.		3. Викласти пункт 18 у такій редакції: «18. У разі призначення керівника на посаду, КРІ встановлюються на весь строк дії контракту, незалежно від дати призначення. Перший звітний період охоплює час з моменту призначення до завершення поточного календарного року, а наступні – повні календарні роки відповідно до терміну дії контракту. Орган управління зобов'язаний визначати цільові значення КРІ на перший звітний рік з урахуванням фактичної дати початку дії контракту (пропорційно часу перебування на посаді) та реального стану установи на момент призначення.	3. Поточна редакція пункту 18 обмежує планування для новопризначеного керівника лише «наступним календарним роком». Це суперечить логіці наукової діяльності, де цикли досліджень, закупівлі обладнання та захисту дисертацій тривають 3–5 років. Керівник, щойно прийшовши на посаду, має отримати стратегічний план на весь термін повноважень, а не лише короткострокові завдання на один рік. Для об'єктивності оцінювання Орган управління зобов'язаний адаптувати	Не враховано. Кожна наукова установа має мати план її розвитку на довгостроковий період (не менше 10 років), який не повинен бути прив'язаний до особи керівника, і відповідно КРІ керівника наукової установи повинні враховувати цілі, передбачені в такому плані розвитку.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p><i>У разі якщо Керівника призначено на посаду пізніше ніж за шість місяців до закінчення звітного календарного року, за результатами такого першого (неповного) року до нього не застосовуються правові наслідки, передбачені шкалою оцінювання результативності (зокрема щодо дострокового припинення контракту через невиконання KPI). У такому випадку звіт Керівника за перший неповний рік має аналітичний характер та використовується Органом управління для коригування цільових показників на наступні періоди».</i></p>	<p>цільові значення KPI пропорційно часу фактичного перебування керівника на посаді у першому звітному році.</p>	
39.		<p>4. пункт 27 викласти в такій редакції: <i>«27. Якщо KPI Керівника встановлені відповідно до пункту 18 цих Рекомендацій (у разі призначення на посаду протягом звітного року), оцінювання їх виконання здійснюється за підсумками першого ж календарного року. У разі якщо період роботи Керівника у звітному році становить менше шести місяців, результати такого оцінювання мають аналітичний характер (без застосування шкали санкцій та розірвання контракту) і використовуються для коригування стратегічних показників. Якщо період роботи становить понад шість місяців, оцінювання здійснюється у загальному порядку з урахуванням пропорційності цільових значень часу перебування на посаді.»</i></p>	<p>4. Поточна редакція пункту 27 («оцінюються з року, наступного за роком встановлення») фактично створює тривалий період (від декількох місяців до півтора роки) повної відсутності контролю за діяльністю новопризначеного керівника. Це демотивує менеджмент і не дозволяє органу управління оперативно виявляти помилки на початковому етапі. Оцінювання має відбуватися щороку, але для першого (неповного) року воно повинно мати інший статус – моніторинговий та аналітичний, а не санкційний.</p>	<p>Враховано частково. Пункт 27 викладено в такій редакції: <i>“27. У разі встановлення ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи протягом звітного року їх оцінювання здійснюється за підсумками такого звітного року. Якщо період виконання керівником своїх повноважень у звітному році становить менше шести місяців, результати оцінювання мають аналітичний характер та використовуються для оцінювання динаміки діяльності, уточнення цільових значень показників і прийняття управлінських рішень. У разі якщо період виконання повноважень керівником у звітному році становить шість місяців і більше, оцінювання здійснюється у загальному</i></p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				порядку з урахуванням пропорційності до періоду перебування на посаді.”.
40.		<p><i>5. Викласти таблицю в пункті 31 у більш жорсткій редакції: «$\geq 100\%$ Ефективний менеджмент Визнання роботи відмінною. Підстава для встановлення максимального розміру преміювання Керівника.</i></p> <p><i>80 – 99% Стабільне управління Робота визнається задовільною. Контракт триває на загальних підставах. Преміювання здійснюється пропорційно відсотку виконання.</i></p> <p><i>50 – 79% Ризикове управління Призначення позапланового управлінського аудиту. Керівник зобов'язаний розробити план антикризових заходів. Запроваджується щоквартальний моніторинг діяльності. Повторення цього рівня два роки поспіль є підставою для розірвання контракту.</i></p> <p><i>$\leq 49\%$ Критичний рівень Визнання діяльності незадовільною (провал управління). Є безумовною підставою для дострокового припинення контракту з ініціативи Органу управління у зв'язку з неефективним менеджментом.»</i></p>	<p>5. Запропонована шкала оцінювання в пункті 31 фактично консервує неефективне управління. Визначення рівня «Менше 60%» як такого, що дозволяє працювати ще 2 роки до моменту розірвання контракту, робить систему контролю безпорадною. Керівник може два роки поспіль провалювати 40% завдань, завдаючи установі непоправної шкоди, і при цьому залишатися на посаді. Слово «може бути» замість «є обов'язковою підставою» робить звільнення за неефективність предметом суб'єктивних домовленостей, а не об'єктивним наслідком.</p>	<p>Не враховано. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності. Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень. Крім того, запропонована модель передбачає, що у разі отримання негативної оцінки виконання КРІ на наступний період керівнику встановлюються КРІ (тут слід врахувати, що отримання негативного оцінювання могло бути і не з вини керівника, а бути пов'язаним із зовнішніми чинниками), які враховують попередній негативний період, і якщо таке управління виявиться системним, то за два роки орган управління матиме змогу ухвалити рішення щодо розірвання контракту.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
41.		<p>6. Викласти пункт 48 у такій редакції: <i>«48. Для розгляду скарги наказом органу управління протягом п'яти робочих днів створюється Апеляційна комісія. До складу Апеляційної комісії не можуть входити: особи, які безпосередньо здійснювали розрахунок та оцінювання КРІ даного керівника; близькі особи Керівника (у розумінні Закону України «Про запобігання корупції»); особи, які перебувають у прямій або опосередкованій підпорядкованості до Керівника, чия скарга розглядається. До роботи комісії можуть залучатися незалежні експерти та представники громадських наукових організацій (за згодою), які мають підтверджений фаховий досвід у сфері управління наукою. Члени Апеляційної комісії та залучені експерти до початку розгляду скарги зобов'язані письмово повідомити орган управління про відсутність реального чи потенційного конфлікту інтересів. У разі виявлення такого конфлікту, член комісії підлягає негайній заміні. Засідання Апеляційної комісії проводяться на засадах прозорості та мають транслюватися в режимі реального часу з відкритим доступом на ресурсах органу управління за умови відсутності в матеріалах скарги інформації з обмеженим доступом.»</i></p>	<p>6. Поточна редакція пункту 48 щодо формування Апеляційної комісії містить критичну прогалину у питаннях запобігання конфлікту інтересів. Заборона на включення до складу комісії лише осіб, які здійснювали розрахунок КРІ, є недостатньою. Це дозволяє включати до комісії близьких осіб керівника, осіб, які перебувають у прямій підпорядкованості до нього, або представників громадських організацій, що мають спільні інтереси чи наукові проєкти з об'єктом перевірки. Відсутність вимоги про обов'язкове декларування відсутності конфлікту інтересів перед початком роботи комісії створює ризик прийняття заангажованих рішень, що нівелює інституційну довіру до процедури апеляції.</p>	<p>Враховано. Пункт 48 викладено у новій редакції: <i>«48. Для розгляду скарги наказом Органу управління протягом п'яти робочих днів утворюється Апеляційна комісія. До її складу не включаються особи, які здійснювали розрахунок або оцінювання КРІ керівника, його близькі особи у розумінні Закону України «Про запобігання корупції», а також особи, які перебувають у прямому чи опосередкованому підпорядкуванні такому Керівнику. До роботи Апеляційної комісії за їх згодою можуть залучатися незалежні експерти та представники громадських наукових організацій. Члени Апеляційної комісії та залучені особи до початку розгляду скарги письмово повідомляють Орган управління про відсутність реального чи потенційного конфлікту інтересів; у разі його наявності така особа підлягає заміні. Засідання Апеляційної комісії є відкритими, крім випадків розгляду матеріалів, що містять інформацію з обмеженим доступом.»</i></p>
42.		<p>До Переліку рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи</p>	<p>1. Поточна редакція Переліку рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ)</p>	<p>Не враховано. Текст не містить конкретних пропозицій до тексту проєкту акта.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>1. Повністю переформатувати структуру Переліку рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, об'єднавши показники у логічні блоки, де управлінська дія (Managerial Action) – те, що буде подано далі, передує науковому результату (Scientific Outcome) за відповідним показником.</p>	<p>діяльності керівника державної наукової установи пропонує розрізнений перелік показників, які часто констатують загальний стан установи, але не виокремлюють персональний внесок Керівника. Це створює умови для «паразитування» менеджменту на інерційних здобутках колективу. Для об'єктивної оцінки необхідно інтегрувати (об'єднати) ці традиційні показники результативності установи (що зокрема використовуються при її атестації) з жорсткими управлінськими Hard-КРІ. Тільки такий синтез дозволить простежити, як конкретні управлінські рішення (фінансування відряджень, впровадження СЕД, закупівля обладнання) безпосередньо вплинули на наукові здобутки установи.</p>	
43.		<p>2. Додати фразу <i>«Джерела даних мають бути відкритими або доступними для перевірки Органом управління та Вченою радою під час звітування»</i>.</p>	<p>2. Відсутність у проєкті вимоги щодо прозорості та верифікації джерел інформації, на основі яких розраховуються показники КРІ, створює критичний ризик маніпулювання звітністю. Це позбавляє Орган управління та Вчену раду можливості здійснити реальний аудит діяльності керівника, а сам звіт робить декларативним документом,</p>	<p>Не враховано. Переліки рекомендованих та додаткових КРІ містять посилання на джерела, де можна перевірити ті чи інші показники.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			де достовірність цифр базується виключно на довірі до особи керівника, що прямо суперечить принципам належного врядування та антикорупційної політики.	
44.		3. Пропозиції щодо формулювання групи 1 «Забезпечення кадрового потенціалу та розвитку» викладено у додатку 1 до цього Звіту.	3. Поточна редакція показників ГРУПИ 1 («Кадровий потенціал та підготовка дослідників») має суто статистичний та констатуючий характер, що не дозволяє об'єктивно оцінити реальну ефективність управлінського впливу Керівника. Просте вимірювання чисельності штатних одиниць або кількості наявних дипломів відображає лише інерційний стан установи, який часто є результатом праці попередніх десятиліть, а не якість поточного менеджменту. Такий підхід створює умови для управлінської пасивності, оскільки Керівник може отримувати високі бали за показники, до яких він не доклав прямих зусиль (наприклад, за науковців, які здобули ступені ще до його призначення). Крім того, запропонований у проєкті перелік повністю ігнорує критичні аспекти сучасного наукового менеджменту: 1) динаміку та плинність кадрів – відсутність показників відтоку молодих вчених та «наукового ядра» дозволяє Керівнику приховувати факти	Не враховано. Запропоновані переліки КРІ пов'язані з показниками за якими здійснюється державна атестація наукових установ. Логічно, що будь-який керівник (і орган управління) мають прагнути отримати найвищу категорію за результатами державної атестації і з цією метою забезпечувати досягнення відповідних показників.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>токсичного середовища, мобінгу або професійної деградації колективу за загальними цифрами штату.</p> <p>2) результативність умов, а не осіб – керівник має оцінюватися не за кількість написаних вченими дисертацій, а за створення інфраструктури для їхнього захисту (підтримка мобільності, фінансування стажувань, забезпечення дотримання трудових прав).</p> <p>3) етичний складник – відсутність індикаторів, пов'язаних із порушенням трудового законодавства та управлінською етикою, створює ризик легітимізації авторитарних методів управління під виглядом «стабільних» статистичних показників.</p> <p>Для перетворення директора на відповідального топменеджера, ГРУПА 1 має бути переформатована з «облікової» на «результативно-динамічну», де кожен індикатор прямо корелює з конкретними управлінськими діями щодо збереження та розвитку людського капіталу.</p>	
45.		4. Пропозиції щодо редакції групи 2 «Організаційна підтримка наукової діяльності» викладено у додатку 2 до цього Звіту.	4. Поточна редакція показників 2 групи у проєкті (кількість статей, монографій тощо) фактично дублює звіт про наукову діяльність колективу, а не оцінює ефективність керівника. Керівник не є автором усіх праць	<p>Не враховано.</p> <p>Запропоновані переліки КРІ пов'язані з показниками за якими здійснюється державна атестація наукових установ. Логічно, що будь-який керівник (і орган управління) мають прагнути отримати найвищу категорію за результатами</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>установи, проте він зобов'язаний бути менеджером, який забезпечує ресурсну базу для їх появи. Відсутність показників щодо фінансування стажувань, оновлення обладнання та забезпечення доступу до міжнародних баз даних дозволяє керівнику приписувати собі здобутки вчених, не вкладаючи жодних управлінських зусиль у розвиток їхньої робочої інфраструктури. Оцінка має вимірювати не «що написали вчені», а «що зробив директор, щоб вони могли це написати».</p>	<p>державної атестації і з цією метою забезпечувати досягнення відповідних показників.</p>
46.		<p>5. Запропоновану редакцію групи 3 «Менеджмент інтелектуальної власності» викладено у додатку 3 до цього Звіту.</p>	<p>5. Поточна редакція показників групи 3 як-от кількість отриманих патентів стимулює «паперову звітність». Директор не повинен звітувати кількістю свідоцтв, які не мають комерційної цінності. Більше того, утримання недієвих патентів вимиває бюджетні кошти на сплату мит за підтримку чинності. Управлінська роль Керівника полягає у капіталізації інтелектуальної власності: пошуку ліцензіатів, створенні стартапів та забезпеченні реального впровадження розробок. Показником успіху є не «факт реєстрації», а сума надходжень від використання цих активів або</p>	<p>Не враховано. Запропоновані переліки КРІ пов'язані з показниками за якими здійснюється державна атестація наукових установ. Логічно, що будь-який керівник (і орган управління) мають прагнути отримати найвищу категорію за результатами державної атестації і з цією метою забезпечувати досягнення відповідних показників.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
47.		6. Запропоновану редакцію групи 4 «Ефективність залучення грантових та позабюджетних коштів» викладено у додатку 4 до цього Звіту.	кількість діючих ліцензійних договорів. 6. Поточна редакція проєкту констатує лише «кількість» грантів, що є пасивною метрикою. Керівник має оцінюватися за динаміку зростання спецфонду та створення сервісної інфраструктури для грантрайтингу. Відсутність КРІ щодо господарських договорів із реальним сектором економіки (бізнесом) перетворює установу на закриту «бюджетну структуру», не здатну до виживання в ринкових умовах. Директор зобов'язаний виступати гарантом виконання зобов'язань перед замовниками, забезпечуючи високу якість науково ємного продукту.	Не враховано. Запропоновані переліки КРІ пов'язані з показниками за якими здійснюється державна атестація наукових установ. Логічно, що будь-який керівник (і орган управління) мають прагнути отримати найвищу категорію за результатами державної атестації і з цією метою забезпечувати досягнення відповідних показників.
48.		7. Запропоновану редакцію групи 5 «Сприяння розвитку наукової експертизи та сервісів» викладено у додатку 5 до цього Звіту.	7. Поточна редакція проєкту практично ігнорує сервісну функцію наукової установи. У сучасних умовах наукова експертиза має бути ринковим продуктом. Директор зобов'язаний виводити установу на ринок платних послуг від судових експертиз та наукового консалтингу до сертифікації продукції та участі у розробці державних стратегій, нормативних актів тощо. Відсутність КРІ щодо обсягу наданих платних послуг стимулює «безкоштовну»	Не враховано. Запропоновані переліки КРІ пов'язані з показниками за якими здійснюється державна атестація наукових установ. Логічно, що будь-який керівник (і орган управління) мають прагнути отримати найвищу категорію за результатами державної атестації і з цією метою забезпечувати досягнення відповідних показників.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			«безіменну» і «невидиму» роботу вчених в установі замість офіційної капіталізації знань через спецфонд установи чи бонусів для репутації вчених.	
49.		8. Пропозиції щодо редакції групи 6 «Менеджмент фінансових ресурсів та капіталізації» викладено у додатку 6 до цього Звіту.	8. Поточний проєкт не містить запобіжників проти накопичення боргів, що ставлять під загрозу саме існування установи. Крім того, відсутність жорстких КРІ щодо капітальних інвестицій у наукову інфраструктуру дозволяє керівнику витратити спецфонд на адміністративні потреби, ігноруючи оновлення обладнання та бібліотечних фондів. Управлінська ефективність має вимірюватися здатністю директора забезпечити відсутність заборгованостей та ресурсну фінансову автономність.	Не враховано. Запропоновані переліки КРІ пов'язані з показниками за якими здійснюється державна атестація наукових установ. Логічно, що будь-який керівник (і орган управління) мають прагнути отримати найвищу категорію за результатами державної атестації і з цією метою забезпечувати досягнення відповідних показників.
50.		9. Пропозиції щодо нової редакції групи 7 «Реалізація стратегії розвитку установи та результативність управління» викладено у додатку 7 до цього Звіту.	9. Поточна редакція проєкту перетворює «Стратегію розвитку» на формальний документ, який забувається наступного дня після виборів. Керівник має нести персональну відповідальність за кожен пункт своєї передвиборчої програми. Окремим критичним показником ефективності управління є дотримання чинного законодавства,	Не враховано. Запропоновані переліки КРІ пов'язані з показниками за якими здійснюється державна атестація наукових установ. Логічно, що будь-який керівник (і орган управління) мають прагнути отримати найвищу категорію за результатами державної атестації і з цією метою забезпечувати досягнення відповідних показників.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			особливо відсутність програних справ у судах за позовами працівників (незаконні звільнення, накладення стягнень), штрафи від Держпраці чи ДПС, бо це прямі збитки державі, спричинені низькою кваліфікацією або свавіллям Керівника. Такі факти мають бути безумовною підставою для негативної оцінки та розірвання контракту, а не просто «статистичними даними».	
51.		<p>10. Вилучити *положення про незастосування Групи 3 для гуманітарних та суспільних наук. Натомість використовувати переформатовані показники (які ми прописали раніше), що враховують специфіку гуманітарного продукту: замість «патентів» наприклад «авторські права та ТМ», тобто оцінювати кількість зареєстрованих свідоцтв на ПЗ, бази даних та методики. замість «промислових зразків» використовувати «комерціалізація контенту», відповідно оцінювати дохід від продажу прав на використання творів, онлайн-курсів та експертних систем.</p> <p>виплата роялті через закріплення обов'язку директора виплачувати винагороду за розробки, що комерціалізовані.</p>	<p>10. Проєкт передбачає, що показники Групи 3 «Інтелектуальна власність та інновації» не застосовуються для наукових установ суспільного та гуманітарно-мистецького напрямів. Це положення є хибним. Воно позбавляє керівників установ таких профілів стимулу до комерціалізації результатів досліджень, а вчених – права на отримання роялті.</p> <p>У сучасній економіці подібні установи продукують високоліквідні об'єкти інтелектуальної власності:</p> <ul style="list-style-type: none"> • комп'ютерні програми та бази даних (лінгвістичні корпуси, цифрові архіви, софт для психологічної діагностики, вивчення мов, віртуальні музеї ...); • об'єкти авторського права (унікальні методики навчання, 	<p>Не враховано.</p> <p>Запропоновані переліки КРІ пов'язані з показниками за якими здійснюється державна атестація наукових установ. Логічно, що будь-який керівник (і орган управління) мають прагнути отримати найвищу категорію за результатами державної атестації і з цією метою забезпечувати досягнення відповідних показників.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
52.		<p>До Переліку додаткових ключових показників ефективності (КПІ) за галузевою специфікою діяльності наукових установ</p> <p>1. Привести Перелік напрямів наукової діяльності у повну відповідність до класифікації OECD FOS https://interoperable-europe.ec.europa.eu/collection/eu-semantic-interoperability-catalogue/solution/field-science-and-technology-classification , виділивши 6 наукових галузей/сфер:</p> <p>I Natural Sciences (Природничі науки) II Engineering and Technology (Інженерія та технології) III Medical and Health Sciences (Медицина та науки про здоров'я) IV Agricultural Sciences (Сільськогосподарські науки) V Social Sciences (Суспільні науки) VI Humanities (Гуманітарні науки)</p> <p>Які галузі знання входять до кожної наукової сфери за посиланням https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/oe cd_disciplines_british_council.pdf</p>	<p>соціологічні інструментарії, сценарії, твори мистецтва) тощо.</p> <p>1. Перелік галузевих напрямів, за якими у проєкті пропонується групувати КПІ, не відповідає міжнародній класифікації галузей науки і технологій OECD (Revised Field of Science and Technology Classification). Використання застарілої або специфічної внутрішньої класифікації створює штучні бар'єри для міжнародного аудиту, бо неможливо коректно порівняти ефективність української установи з аналогами в країнах ЄС чи ОЕСР. грантової звітності, бо міжнародні донори (Horizon Europe тощо) використовують стандарт OECD, що призводить до подвійної бюрократії та викривлення показників при перекладі звітності. об'єктивного оцінювання, бо класифікація OECD є більш гнучкою до міждисциплінарних досліджень, тоді як запропонований у проєкті перелік консервує «галузеву роздробленість». Крім того, запропонований у Переліку поділ на напрями (зокрема виокремлення «2. Педагогічний та</p>	<p>Враховано частково. Додаток 2 викладено в новій редакції з урахуванням класифікації ОЕСР.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>психологічний» та «3. Соціальний та поведінкові науки») є штучним та створює правову колізію.</p> <p>Яскравим прикладом цього хаосу є психологія, яка за своєю природою належить до обох згаданих напрямів. Це призводить до того, що: відсутні чіткі критерії, відповідно Керівник установи не розуміє, за якими показниками звітувати, а орган управління отримує можливість маніпулювати оцінкою через розмитість меж напрямів.</p> <p>дублювання та бюрократія, що виникає через ситуацію, коли одна й та сама наукова сфера оцінюється за різними, часто суперечливими КРІ, що виключає можливість об'єктивного порівняння результативності установ.</p>	
53.		<p>2. Делегувати розробку КРІ фахівцям в кожній галузі та дисципліні, але встановити, що конкретні індикатори для кожної з 6 сфер (та галузей у їх межах), які мають бути розроблені чи оцінені експертними групами з профільних науковців з урахуванням переваг і ризиків використання індикаторів.</p> <p>ПРИКЛАД ГАЛУЗЕВОЇ СПЕЦИФІКАЦІЇ наведено в таблиці у додатку 8 до цього Звіту.</p>	<p>2. Поточна редакція Переліку додаткових КРІ перебуває у глибокій методичній суперечності із задекларованим у самому проєкті підходом ОЕСР. Замість впровадження чіткої 6-рівневої структури OECD Field of Science and Technology (FOS), документ пропонує штучні «напрями», що призводять до розмитих меж між науковими дисциплінами (наприклад,</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>Порушене у зауваженні питання щодо необхідності врахування галузевої специфіки наукової діяльності є обґрунтованим.</p> <p>З урахуванням зазначеного проєкт акта доопрацьовано шляхом передбачення, що при формуванні КРІ враховується специфіка наукових галузей, у тому числі з урахуванням міжнародних підходів до їх класифікації, а також можливість залучення експертів відповідних наукових напрямів.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>як це може виглядати для одного й того ж критерію, але в різних наукових напрямках і дисциплінах.</p>	<p>змішування педагогіки та психології в одному блоці та водночас виокремлення поведінкових наук в іншому).</p>	<p>Водночас запропонований підхід щодо повного делегування розробки КРІ експертним групам не підтримується, оскільки визначення умов контракту з керівником державної наукової установи належить до повноважень органу управління.</p> <p>Щодо зауваження про невідповідність структури переліку КРІ класифікації OECD FOS слід зазначити, що наведена у проєкті структура не є класифікацією наукових галузей, а використовується виключно як інструмент групування показників для цілей оцінювання управлінської діяльності керівника.</p> <p>Таким чином, доопрацьований підхід забезпечує поєднання уніфікації підходів до оцінювання діяльності керівників та врахування галузевої специфіки наукової діяльності.</p>
54.		<p>3. Замінити прив'язку до КВЕД на прив'язку до галузей за класифікацією OECD FOS. Для мультидисциплінарних установ встановити, що вибір показників має здійснюватися окремо для кожної профільної галузі, представленої в установі (наприклад, окремо для 5.1 Psychology та 3.3 Health Sciences). Сумарний КРІ Керівника в такому разі має бути результатом виконання показників за всіма профільними галузями.</p>	<p>3. Примітка проєкту пропонує органу управління керуватися КВЕД при виборі КРІ. Це є методичною помилкою, оскільки КВЕД (Класифікатор видів економічної діяльності) призначений для статистичного обліку суб'єктів господарювання та оподаткування, а не для класифікації наукових досліджень. КВЕД наукової установи (наприклад, 72.11 або 72.20) є занадто широким і не дає уявлення про</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Відмова від КВЕД є передчасною і можлива виключно після набрання чинності NACE 2.1-UA.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			реальну структуру дисциплін, що розвиваються всередині установи. Крім того є ініціатива відмовитися від КВЕД . Нині в Україні запущено масштабну реформу класифікації видів економічної діяльності. Держстат наказом від 28.10.2025 № 191 затвердив нову класифікацію NACE 2.1-UA, яка з 1 січня 2027 року повністю замінить чинний КВЕД:2010	
55.		<p>До Висновку органу управління за результатами щорічного оцінювання виконання ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи</p> <p>1. змінити форму висновку так, щоб:</p> <p>1) Впровадити аналіз динаміки показників. Зобов'язати орган управління у Висновку не просто фіксувати цифру, а порівнювати її з аналогічним показником попереднього звітного періоду.</p> <p>2) Запровадити шкалу оцінки динаміки показників. Встановити обов'язкові відмітки у Висновку щодо кожного КРІ:</p> <p>✓ Приріст (+): Свідчить про розвиток та ефективність стратегії Керівника.</p> <p>✓ Стагнація (=): Показник на рівні минулого року (потребує обґрунтування причин відсутності росту).</p> <p>✓ Регрес (-): Свідчить про втрату позицій та неефективність управління.</p>	<p>1. Поточна форма Висновку передбачає лише статичну констатацію факту виконання або невиконання КРІ за рік. Такий підхід не дозволяє оцінити головне – якість управління з точки зору прогресу. Керівник може демонструвати «високі цифри» за рахунок інерції минулих років, водночас ведучи установу до деградації (регресу). Без аналізу динаміки неможливо зрозуміти, чи є розвиток установи результатом свідомих управлінських рішень, чи це випадкові статистичні коливання.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>За умови щорічного встановлення КРІ керівнику державної наукової установи відсутність аналізу динаміки є неможливою, оскільки показник, який встановлюється керівнику ґрунтується на аналізі цього показника за три попередні роки.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>3) Приведення у відповідність: впровадити шкалу оцінювання подану вище з відповідними наслідками.</p> <p>Інтегральний показник Рівень виконання Управлінське рішення (наслідки) ≥ 100% Ефективний менеджмент Визнання роботи відмінною. Підстава для встановлення максимального розміру преміювання Керівника.</p> <p>80 – 99% Стабільне управління Робота визнається задовільною. Контракт триває на загальних підставах. Преміювання здійснюється пропорційно відсотку виконання.</p> <p>50 – 79% Ризикове управління Призначення позапланового управлінського аудиту. Керівник зобов'язаний розробити план антикризових заходів. Запроваджується щоквартальний моніторинг діяльності. Повторення цього рівня два роки поспіль є підставою для розірвання контракту.</p> <p>≤ 49% Критичний рівень Визнання діяльності незадовільною (провал управління). Є безумовною підставою для дострокового припинення контракту з ініціативи</p>		

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		Органу управління у зв'язку з неефективним менеджментом.		
56.		<p>До Порядку подання та розгляду щорічного звіту керівника державної наукової установи</p> <p>1. Викласти пункт 1 у такій редакції: <i>«1. Цей Порядок визначає процедуру підготовки, подання, розгляду та оприлюднення щорічного звіту керівника державної наукової установи про результати діяльності державної наукової установи та про стан виконання обов'язкових ключових показників ефективності діяльності керівника (далі – КРІ), що є невід'ємною частиною контракту.»</i></p> <p>Прибрати по тексту «у разі встановлення».</p>	<p>1. Формулювання «у разі їх встановлення» в п. 1 створює корупційний ризик та дискреційне право органу управління ігнорувати систему оцінювання. Це дозволяє керівникам окремих установ працювати без будь-яких вимірюваних зобов'язань, що суперечить принципу рівності та ефективного управління державною власністю. КРІ не можуть бути опцією — вони є імперативною умовою існування контракту з топменеджером державної установи.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить прямої вимоги щодо обов'язкового встановлення кількісних показників ефективності як умови контракту або як єдиної підстави для оцінювання результативності.</p> <p>Отже, встановлення такої вимоги як «обов'язкової для всіх» у проєкті постанови без відповідної норми у Законі буде трактуватися як перевищення повноважень.</p>
57.		<p>2. Доповнити пункт 3 положеннями, що регулюють особливі випадки: <i>«3. Звітний період охоплює календарний рік з 1 січня по 31 грудня включно.</i> <i>У випадках, коли керівник перебував на посаді менше календарного року, звітним періодом вважається фактичний час перебування на посаді (з дати призначення до 31 грудня або до дати припинення повноважень).</i> <i>Для таких випадків орган управління встановлює пропорційні значення КРІ, виходячи з тривалості звітного періоду, але не звільняє керівника від обов'язку звітування.</i> <i>У разі тимчасового виконання обов'язків (ТВО) на строк понад 3 місяці, на таку особу</i></p>	<p>2. Поточна редакція п.3 фіксує лише повний календарний рік, ігноруючи випадки призначення на посаду всередині року, реорганізації установи або тимчасового виконання обов'язків. Це створює «сіру зону», де керівник може уникати оцінювання за КРІ, посилаючись на «неповний період». Для ефективного менеджменту звітність має бути безперервною, незалежно від дати підписання контракту.</p>	<p>Враховано.</p> <p>Питання щодо забезпечення безперервності звітування та недопущення уникнення оцінювання у разі неповного звітного періоду є обґрунтованим.</p> <p>З урахуванням зазначеного проєкт акта доопрацьовано шляхом: визначення звітного періоду як фактичного періоду перебування керівника на посаді у разі призначення або звільнення протягом року; передбачення, що у таких випадках оцінювання здійснюється з урахуванням пропорційності показників;</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>поширюються вимоги щодо звітування про виконання KPI на загальних підставах.»</i>		встановлення обов'язку подання звіту незалежно від тривалості перебування на посаді; поширення вимог щодо звітування на осіб, які тимчасово виконують обов'язки керівника протягом визначеного строку. Таким чином, доопрацьований підхід забезпечує безперервність звітування та оцінювання діяльності керівників державних наукових установ з урахуванням особливостей їх призначення.
58.		3. Викласти пункт 6 у наступній редакції: <i>«6. Керівник державної наукової установи щороку до 25 січня року, наступного за звітним, звітує про діяльність установи та виконання встановлених KPI. Керівник зобов'язаний оприлюднити проєкт звіту на офіційному вебсайті установи та розіслати його на електронні пошти працівників не пізніше ніж за 10 робочих днів до дати засідання вченої ради (зборів колективу). Проєкт звіту має містити порівняльну таблицю динаміки показників щодо попереднього року. Протягом терміну ознайомлення працівники мають право подавати письмові зауваження та пропозиції до звіту, які підлягають обов'язковому розгляду на засіданні.»</i>	3. п. 6 термін «3 робочих дні» для ознайомлення колективу з проєктом звіту є недостатнім для фахового аналізу складних Hard-KPI (фінанси, патенти, міжнародні гранти). Це перетворює обговорення на формальність. Також відсутня вимога щодо цифрового доступу до звіту, що обмежує права науковців, які працюють дистанційно або перебувають у відрядженнях (зокрема на експериментальних базах чи фронті). Крім того встановлений термін подання звіту до 15 січня є методично хибним та технічно нереалізовуваним для якісного менеджменту через: специфіку бухобліку , адже фінансова звітність за грудень (зокрема по спецфонду, капітальних видатках та закриттю актів по госпдоговорах)	Враховано частково. Порушені у зауваженні питання щодо технічної неможливості підготовки якісного звіту у надто стислі строки, а також необхідності забезпечення реального, а не формального ознайомлення працівників із його змістом є обґрунтованими. З урахуванням зазначеного проєкт акта доопрацьовано шляхом: перенесення строку подання звіту до 25 січня року, наступного за звітним; збільшення строку для ознайомлення з проєктом звіту до 10 робочих днів; передбачення обов'язкового оприлюднення проєкту звіту на офіційному вебсайті установи; уточнення можливості подання працівниками пропозицій та зауважень до проєкту звіту; передбачення відображення у звіті динаміки основних показників діяльності установи.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>остаточно зводиться казначейством та банками лише після 5–10 січня. Керівник фізично не має верифікованих цифр для аналізу Hard-KPI фінансової групи у перші дні року.</p> <p>неможливість аналізу динаміки, бо ми необхідно оцінювати динаміку порівняно з попереднім роком, для розрахунку відсотків приросту/регресу потрібні точні фінальні дані 31 грудня. Підготовка такого аналітичного звіту за декілька робочих днів січня неминуче призведе до помилок та викривлення даних.</p> <p>фіктивність ознайомлення, якщо звіт подається до 15 січня, то ознайомлення колективу (за 3 робочі днів до того) припадає десь на 10 січня з урахування того, що можуть бути вихідні. Це позбавляє науковців можливості фахово вивчити документ.</p>	<p>Водночас запропоновані положення щодо обов'язкової розсилки проєкту звіту на електронні адреси працівників та встановлення надмірно деталізованих процедур його розгляду не підтримано з метою уникнення надмірного адміністративного навантаження та ризиків формального невиконання вимог.</p> <p>Таким чином, доопрацьована редакція забезпечує баланс між прозорістю, доступністю інформації та ефективністю управлінських процедур.</p>
59.		<p>4. Викласти початок пункту 8 у такій редакції: <i>«8. За результатами розгляду вчена рада (збори колективу) таємним голосуванням (зокрема із використанням сертифікованих систем електронного голосування для учасників, що беруть участь у електронному голосуванні) більшістю голосів приймає</i></p>	<p>4. Пропозиція пункту 8 проводити відкрите голосування за звіт керівника є антидемократичною та створює умови для адміністративного тиску на членів вченої ради. Оскільки члени ради (завідувачі відділів, науковці) перебувають у прямій трудовій та фінансовій залежності від</p>	<p>Враховано частково. Порушене у зауваженні питання щодо можливих ризиків впливу на членів вченої ради у разі відкритого голосування є обґрунтованим. З урахуванням зазначеного проєкт акта доопрацьовано шляхом передбачення, що форма голосування визначається</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>рішення про схвалення звіту або визнання діяльності керівника за звітний період незадовільною...» видалити</i>	керівника, відкрите голосування перетворюється на формальність, де «одноголосне схвалення» є результатом страху перед суб'єктивними санкціями, а не оцінкою Hard-KPI.	відповідним колегіальним органом з урахуванням необхідності забезпечення вільного та неупередженого волевиявлення його членів. Такий підхід дозволяє врахувати специфіку діяльності наукових установ, у тому числі можливість проведення засідань у дистанційному форматі, та водночас мінімізує ризики адміністративного впливу. Водночас запропоноване обов'язкове встановлення таємного голосування не підтримано з метою збереження гнучкості процедур та недопущення їх надмірної формалізації.
60.		5. Викласти пункт 10 у такій редакції: <i>«10. Схвалений вченою радою звіт разом із витягом із протоколу засідання вченої ради (зокрема із зазначенням результатів волевиявлення результатами таємного голосування) подається органу управління впродовж 5 робочих днів після його розгляду, але не пізніше 15 лютого року, наступного за звітним.»</i>	5. п.10 встановлений термін 31 січня є несумісним із реальними графіками прозорого, а не формального звітування. Доцільно змістити дату на 15 лютого.	Враховано частково. Порушене у зауваженні питання щодо нереалістичності встановленого строку подання звіту є обґрунтованим з урахуванням необхідності забезпечення належного часу для його підготовки, обговорення та схвалення. З урахуванням зазначеного проєкт акта доопрацьовано шляхом перенесення кінцевого строку подання звіту до органу управління на 15 лютого року, наступного за звітним. Водночас положення щодо обов'язковості таємного голосування не підтримано, оскільки форма голосування визначається відповідним колегіальним органом з урахуванням необхідності забезпечення вільного та неупередженого волевиявлення його членів.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
61.		<p>6. Перенести термін фінального оприлюднення на 15 березня. Викласти пункт 16 у такій редакції: <i>«16. Звіт разом із Висновком органу управління за результатами оцінювання (Додаток 3) оприлюднюються на офіційному вебсайті державної наукової установи впродовж 5 робочих днів після завершення процедури оцінювання органом управління, але не пізніше 15 березня року, наступного за звітним.»</i></p>	<p>6. п.16 процедура оцінювання з боку органу управління об'єктивно потребує більше часу, особливо, коли кількість підпорядкованих установ є значною. Оприлюднення звіту без офіційного Висновку органу управління позбавляє громадськість можливості побачити державну оцінку дій менеджера.</p>	<p>Таким чином, доопрацьована редакція забезпечує реалістичність строків та узгодженість процедур звітування.</p> <p>Враховано. Порушене у зауваженні питання щодо необхідності забезпечення належного часу для проведення оцінювання органом управління, а також доцільності оприлюднення звіту разом із офіційною оцінкою його результатів є обґрунтованим. З урахуванням зазначеного проєкт акта доопрацьовано шляхом: встановлення строку оприлюднення звіту разом із висновком органу управління не пізніше 15 березня року, наступного за звітним; визначення, що оприлюднення здійснюється після прийняття органом управління рішення за результатами оцінювання. Таким чином, доопрацьована редакція забезпечує як прозорість результатів діяльності керівника державної наукової установи, так і можливість їх комплексної оцінки органом управління.</p>
62.		<p>До Типової форми щорічного звіту керівника державної наукової установи звіт про результати діяльності за 20__ рік 1. Повністю переробити Типову форму звіту, інтегрувавши в неї оновлену систему індикаторів оцінювання (Hard-KPI) та запровадивши аналітичну матрицю динаміки.</p>	<p>Поточна Типова форма звіту має суто описовий та статичний характер. Вона орієнтована на констатацію загальних показників діяльності установи, а не на висвітлення персонального внеску Керівника як топменеджера у ці показники. Відсутність у формі вимог щодо аналізу динаміки (порівняння з</p>	<p>Враховано частково. Порушене у зауваженні питання щодо необхідності відображення динаміки показників та управлінського внеску керівника є обґрунтованим. З урахуванням зазначеного проєкт акта доопрацьовано шляхом:</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>минулим роком) та характеру приросту (чи є результат наслідком управлінських рішень, чи інерційним здобутком колективу) робить такий звіт малоінформативним для органу управління. У поточній редакції звіт не дозволяє розрізнити прогрес, стагнацію або регрес у ключових сферах відповідальності директора та прийняти вмотивоване рішення щодо управління державними активами.</p>	<p>передбачення відображення у звіті динаміки основних показників діяльності установи порівняно з попереднім звітним періодом;</p> <p>доповнення структури звіту елементами, що дозволяють відобразити управлінські рішення та заходи, які вплинули на досягнуті результати;</p> <p>уточнення аналітичної складової звіту, зокрема шляхом включення узагальнюючого висновку керівника.</p> <p>Водночас пропозиція щодо повної переробки Типової форми звіту не підтримана, оскільки це може призвести до надмірного ускладнення структури звіту та ускладнити його практичне застосування.</p> <p>Таким чином, доопрацьована форма звіту забезпечує поєднання інформативності, аналітичності та зручності використання.</p>
63.	Інститут відновлювальної енергетики НАН України	Нормативним документом має бути чітко визначено, що є органом управління (Президія НАН, чи відповідна секція, чи відділення); які функції директора інституту чи уповноваженої (і ким саме) особи в процесі виборів.	Згідно частини «Методичні рекомендації щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи»: процедуру обрання організовує і забезпечує орган управління. Це поняття має бути конкретизоване, адже згідно Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» управління науковою установою здійснює її керівник або інший орган, визначений статутом чи іншим установчим документом. Керівник	<p>Не враховано</p> <p>У пункті 2 Методичних рекомендацій наведено визначення “Орган управління”.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>державної наукової установи обирається шляхом таємного голосування на зборах колективу наукових працівників цієї установи, і призначається на посаду власником (власниками) наукової установи або уповноваженим ним (ними) органом. Поняття органу управління Законом не визначено.</p> <p>Згідно діючого Статуту, Інститут очолює директор, який обирається, призначається та звільняється з посади й діє відповідно до законодавства та цього Статуту. Тобто фактичним органом управління Інституту є дирекція, очолювана її керівником (директором). Згідно обговорюваного проєкту постанови (п.20), керівник видає оголошення про проведення конкурсу наказ про організацію виборів, в якому, зокрема, визначає персональний склад організаційного комітету з проведення виборів і ін.; керівник зобов'язаний забезпечити створення належних умов для роботи організаційного комітету, виборчої комісії (п.32). Тобто вибори організовує директор інституту? Але якщо він претендує на наступний термін, то не може брати участь в</p>	

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			організації виборів (п. 22. Кандидат не може бути членом організаційного комітету, виборчої комісії).	
64.	Інститут транспортних систем і технологій НАН України	Запровадження більш збалансованої системи оцінювання дозволить міжнародним принципам реформування оцінювання досліджень та водночас сприятиме зміцненню національної наукової інфраструктури і підвищенню ролі української наукової спільноти у розвитку науки і технологій.	<p>Аналіз змісту запропонованих критеріїв оцінювання результатів діяльності державних наукових установ свідчить про певну невідповідність між задекларованими принципами та фактичним підходом до оцінювання результатів наукової діяльності.</p> <p>Відповідно до принципів DORA та CoARA, а також рекомендацій European Commission щодо реформування системи оцінювання досліджень у межах European Research Area, сучасна модель оцінювання наукової діяльності має:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ґрунтуватися на збалансованому поєднанні кількісних і якісних показників; - не допускати надмірної залежності від окремих наукометричних індикаторів, зокрема імпаکت-фактору журналів; - враховувати якість, новизну та суспільну значущість наукових результатів, а не лише кількісні показники публікаційної активності; - визнавати різноманітність результатів наукової діяльності, 	Не враховано. Не містить конкретних пропозицій.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			включаючи монографії, прикладні рзробки, експертну діяльність, участь у формуванні державної політики та розвиток наукових шкіл. Водночас у проєкті постанови основний акцент фактично зроблено на кількісних показниках публікаційної активності. Крім того у системі показників відсутні критерії, що враховують публікації у фахових наукових виданнях України. Подібний підхід може мати низку негативних наслідків.	
65.	Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України	<p>До Методичних рекомендацій щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи</p> <p>П. 10. Кандидати подають для участі у конкурсі такі документи</p> <p>Варто прописати замість Резюме у довільній формі – CV за затвердженою формою, що міститиме всю необхідну інформацію для визначення відповідності посаді.</p>	Серед переліку документів абз. 2 другим пунктом зазначено: «резюме у довільній формі»; і потім абз. 15: «Кандидати можуть подавати додаткову інформацію, яка підтверджує відповідність встановленим вимогам, зокрема, стосовно рівня володіння іноземною мовою, досвіду управління міжнародними проєктами, професійних компетентностей, репутації (характеристики, рекомендації, наукові публікації тощо)»	<p>Не враховано</p> <p>Чинна редакція пункту 10 та абз. 15 вже надає вичерпний перелік того, які документи має подати кандидат . Поєднання резюме та «додаткової інформації» (публікації, рекомендації, стажування) повністю задовольняє потребу виборчої комісії в інформації без обмеження формату її подання.</p> <p>Впровадження суворої «затвердженої форми» створює додатковий адміністративний бар'єр.</p>
66.		<p>Абзац 10 пункту 10 викласти у такій редакції: «документ про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як</p>	Відповідно до статті 10 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» рівень володіння	<p>Враховано.</p> <p>Абзац 11 пункту 10 викладено у новій редакції.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		навчального предмета (дисципліни), або державний сертифікат про рівень володіння державною мовою (витяг з реєстру Державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою), що підтверджує рівень володіння державною мовою, визначений Національною комісією зі стандартів державної мови;»	державною мовою державними службовцями, суддями, прокурорами, керівниками закладів освіти всіх форм власності засвідчується державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови. Водночас рівень володіння державною мовою іншими особами засвідчується документом про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою.	
67.		«67. За рішенням органу управління керівнику можуть бути встановлені цільові показники ефективності (далі – КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, які оформляються за формою згідно з додатком до контракту “Ключові показники ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи” та підписуються сторонами одночасно з основним текстом контракту.»- Дані цільові показники мають бути доведені до претендентів на початку виборів і основні індикатори мають бути окреслені у виборчій програмі кандидатів, а вже потім із певними коригуваннями включеними до Договору.		<p>Не враховано.</p> <p>Після офіційного опублікування постанови на сайті Верховної Ради України всі її норми (включаючи додатки з переліком можливих КРІ) стають загальнодоступними. Кандидат на посаду керівника, як професійний менеджер, зобов'язаний самостійно ознайомитися з нормативною базою та бути готовим до виконання встановлених державою вимог.</p> <p>Згідно з проєктом акта, встановлення КРІ є правом, а не обов'язком органу управління. Фіксація конкретних індикаторів до початку виборів не дозволить врахувати специфіку виборчих програм кандидатів.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				Кандидати мають виявляти високий рівень управлінської грамотності та за замовчуванням враховувати можливість встановлення КРІ, спираючись на оприлюднені Методичні рекомендації..
68.	Національна академія педагогічних наук України	З метою дотримання вимог Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» пропонуємо частину 10 пункту 10 проєкту Методичних рекомендацій щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи викласти в редакції вищезазначеного Закону.	Відповідно до частини 3 статті 10 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» для педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників «рівень володіння державною мовою особами, визначеними пунктами 2,5, 6, 8, 11, 12, 14-16 частини першої статті 9 цього Закону, засвідчується документом про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови відповідно до цього Закону.	Враховано. Абзац 11 пункту 10 викладено у новій редакції.
69.	Мартин Янкелевич доктор філософії (Ph.D.) наукова установа НАН	Документ не передбачає вікового цензу для кандидатів на посаду керівника державної наукової установи. Вважаю це суттєвою прогалиною, яка потребує заповнення. ПРОПОЗИЦІЯ: 1) Встановити граничний вік кандидата на посаду керівника державної наукової установи на рівні 60+ (до 65) років на момент обрання.	Міжнародна практика. У більшості країн ЄС та провідних наукових установах світу встановлено вікові обмеження для керівних посад в академічному і науковому секторі. Зокрема, Польська академія наук, Чеська академія наук та ряд інших інституцій застосовують граничний вік	Не враховано 1) Запровадження вікового цензу на рівні підзаконного акта порушує принципи недискримінації та не передбачено законодавством.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
	України	<p>2) пропонується встановити вимогу щодо підтвердження наукової активності осіб на керівних посадах – зокрема наявності одноособових публікацій у фахових виданнях, участі в наукових проєктах або керівництва дослідженнями – як обов'язкової умови перебування на посаді. Це унеможливить ситуацію, за якої особа формально обіймає наукову керівну посаду, фактично не провадячи наукової діяльності, та забезпечить відповідність керівного складу установи критеріям, визначеним Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність».</p>	<p>65-70 років для керівників наукових установ.</p> <p>2. Забезпечення змінності керівництва. Обмеження двома строками, передбачене проєктом, є необхідним, але недостатнім інструментом оновлення керівництва. Без вікового цензу особа може бути обрана керівником у похилому віці і займати посаду до 10 років без жодних вікових обмежень.</p> <p>А це є проблемою для розвитку установи, оскільки тривале перебування на керівній посаді особи похилого віку без вікового обмеження може призводити до кількох взаємопов'язаних негативних наслідків.</p> <p>По-перше, це гальмує інституційне оновлення: керівник, сформований в іншу наукову епоху, може некритично відтворювати усталені підходи і бути недостатньо сприйнятливим до нових методологій, міжнародних стандартів та інноваційних напрямів досліджень.</p> <p>По-друге, відсутність вікового цензу фактично блокує кар'єрне зростання середнього покоління науковців – тих дослідників віком 40-55 років, які вже мають достатній досвід і наукову зрілість для виконання керівних функцій, однак позбавлені реальних можливостей для цього.</p>	<p>2) Не враховано</p> <p>Посада керівника наукової установи є передусім менеджерською. Встановлення жорстких вимог щодо обов'язкових наукових публікацій (особливо одноособових) може відволікати керівника від стратегічного управління, залучення інвестицій та розвитку інфраструктури, що є його першочерговим завданням за контрактом. Оцінка наукової діяльності керівника вже передбачена процедурою періодичної атестації наукових працівників, яку керівник проходить на загальних засадах. Додаткове дублювання цих вимог у контракті як «умови перебування на посаді» є надмірним регулюванням.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>3) доцільно розглянути питання про поширення вікового цензу не лише на посаду директора, а й на інші керівні посади наукової установи – зокрема заступників директора та ученого секретаря.</p> <p>Доцільно також передбачити механізм регулярного звітування осіб, які обіймають керівні посади в наукових установах (заступників директора, ученого секретаря тощо) щодо їхньої власної наукової діяльності. Практика свідчить, що тривале перебування на адміністративних посадах нерідко супроводжується фактичним відходом (або зловживання) від наукової роботи, що суперечить самій природі наукової установи та вимогам, які висуваються до її керівного складу.</p> <p>У зв'язку з цим пропонується встановити вимогу щодо підтвердження наукової активності осіб на керівних посадах – зокрема наявності</p>	<p>По-третє, це суперечить стратегічній меті омолодження української науки та підвищення її конкурентоспроможності на міжнародному рівні, задекларованій у низці державних документів у сфері наукової політики.</p> <p>Таким чином, запровадження вікового цензу на рівні 60+ років є не обмежувальним, а стимулювальним інструментом – таким, що відкриває простір для міжпоколінної передачі наукового лідерства і забезпечує динамічний розвиток наукових установ.</p> <p>3) Стимулювання кадрового оновлення. Встановлення вікового цензу сприятиме залученню до керівництва науковими установами представників молодшого покоління дослідників, що є стратегічним пріоритетом розвитку української науки.</p> <p>Слід зазначити, що проблема кадрового середовища стосується не лише посади директора, а й керівного складу установи загалом. Ситуація, за якої заступники директора та інші представники адміністративно-наукового керівництва обіймають свої посади впродовж десятиліть, є системною перешкодою для інституційного розвитку, впровадження сучасних управлінських підходів та</p>	<p>3) Не враховано</p> <p>Проєкт постанови впроваджує можливість встановлення Ключових показників ефективності (КПІ) для керівника установи. Оскільки заступники та вчений секретар є частиною управлінської команди, їхня реальна наукова результативність (залучення грантів, публікаційна активність) є критичною для виконання КПІ директора. Таким чином, керівник несе пряму відповідальність за наукову спроможність своїх заступників.</p> <p>Крім того, відповідно до ст. 9 та 29 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», особи на посадах заступників та вченого секретаря є науковими</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		одноособових публікацій у фахових виданнях, участі в наукових проєктах або керівництва дослідженнями – як обов'язкової умови перебування на посаді. Це унеможливить ситуацію, за якої особа формально обіймає наукову керівну посаду, фактично не провадячи наукової діяльності, та забезпечить відповідність керівного складу установи критеріям, визначеним Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність».	реального реформування наукової установи. Узгодженість із законодавством. Віковий ценз 60+ років узгоджується із загальними тенденціями українського законодавства у сфері державної служби та не суперечить принципу недискримінації, оскільки стосується виключно керівної посади, а не наукової діяльності як такої.	працівниками та підлягають періодичній атестації. Непідтвердження наукової активності (відсутність публікацій чи досліджень) є законною підставою для визнання особи такою, що не відповідає займаній посаді.
70.	Михайлюк М. В.	<p>1. Керівник установи не має бути ПЕНСІОНЕРОМ і займати по кілька посад одночасно, тобто бути директором або заступником директора, керівником відділу і працювати за сумісництвом. Всі науковці при досягненні пенсійного віку мають залишатися в науковій установі не більше ніж на 0,5 ставки і не займати будь-які керівні посади, в тому числі наукових керівників тем НДР, щоб дати можливість молоді теж заробити собі на пенсію і мати можливість кар'єрного зростання.</p> <p>2. Керівник установи (директор) має заключати контракт лише на один п'ятирічний термін, щоб була ротація кадрів. Два п'ятирічні терміни - це забагато.</p> <p>3. Посада директора, дійсно, має бути виборною, він повинен отримати більшість голосів штатних співробітників установи.</p> <p>4. Подання кандидатури на посаду директора не має бути одною, без альтернативного вибору серед 2-3 інших</p>		<p>Не враховано</p> <p>1. Встановлення вікових обмежень для зайняття посад або примусове переведення на 0,5 ставки за ознакою досягнення пенсійного віку суперечить статті 43 Конституції України та Кодексу законів про працю, оскільки є дискримінацією за віком. Перелік вимог до кандидата визначено статтею 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», яка не містить вікових цензів. Питання сумісництва вже врегульовано чинним антикорупційним законодавством.</p> <p>2. Пунктом 2 Методичних рекомендацій та статтею 9 профільного Закону чітко встановлено право особи бути обраною на два строки поспіль. Звуження цього права на рівні постанови Кабінету Міністрів України без внесення змін до Закону є перевищенням повноважень Уряду та порушенням норм прямої дії.</p> <p>3. Згідно із Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність»,</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>кандидатів, які теж хочуть взяти участь у виборах.</p> <p>5. Директор має бути обов'язково доктором наук, професором, тобто мати найвищу наукову ступінь і вчене звання.</p> <p>6. Директор має володіти навичками роботи з новітніми комп'ютерними технологіями, володіти англійською мовою, мати наукові публікації в іноземних фахових виданнях, тобто бути прикладом для решти співробітників Інституту.</p> <p>7. Після обрання, директор має щорічно звітувати про здобутки Інституту перед колективом, а не лише перед Вченою радою Інституту.</p> <p>8. Директор або загалом дирекція Інституту має максимально залучати співробітників до спільних проєктів з іноземними установами і головне працювати на престиж та позитивний імідж своєї наукової установи, максимально продвигати здобутки Інституту в Україні та світі.</p>		<p>керівник обирається виключно колективом штатних наукових працівників. Розширення кола виборців на весь персонал (технічний, адмінгосподарський) розмиває академічну природу виборів та суперечить вимогам законодавства щодо самоврядності наукових установ.</p> <p>4. Орган управління не може штучно обмежувати право громадян на участь у конкурсі або скасовувати вибори через відсутність інших претендентів, якщо поданий кандидат відповідає всім вимогам. Методичними рекомендаціями (п. 47) вже передбачено запобіжник: єдиний кандидат має отримати більше половини голосів виборців, щоб вибори були визнані такими, що відбулися.</p> <p>5. Кваліфікаційні вимоги до керівника (наявність наукового ступеня та вченого звання взагалі) визначені частиною третьою статті 9 Закону. Встановлення імперативної вимоги саме ступеня «доктора наук» та звання «професора» звужує коло потенційних кандидатів, зокрема талановитих менеджерів зі ступенем доктора філософії (PhD), що суперечить європейській практиці та нормам чинного Закону.</p> <p>6. Ці критерії не можуть бути безумовною підставою для недопуску до виборів за законом, проте вони інтегровані в систему оцінювання. Пунктом 10 Методичних рекомендацій кандидатам дозволено</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>подавати інформацію про рівень володіння мовами, а в системі KPI (Додаток 1) публікації у Scopus/WoS та цифровізація є ключовими індикаторами результативності керівника.</p> <p>7. У Порядку подання та розгляду щорічного звіту (п. 6 та 7) прямо встановлено, що розгляд звіту відбувається за участю колективу штатних наукових працівників, а проєкт звіту має бути оприлюднений для ознайомлення працівників заздалегідь.</p> <p>8. Ці завдання включені до Типової форми контракту (п. 6, підпункти 34, 35) та Рекомендацій щодо формування KPI. Зокрема, Група 4 та Група 7 переліку KPI містять показники щодо міжнародних грантів, участі в консорціумах та оприлюднення звітності, що прямо стимулює керівника працювати на престиж установи.</p>
71.	Анастасія Токунова, с.н.с., ДУ «Інститут економіко-правових досліджень імені В.К. Макутова НАН	1. Пропонується зазначити у пункті 10 Методичних рекомендацій необхідність подання «витягу з електронної трудової книжки».	Методичними рекомендаціями щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи (далі – Методичні рекомендації) у абзаці 10 пункту 10 серед інших документів передбачено <i>подання кандидатами для участі у конкурсі копії трудової книжки</i> . Вбачається, що зазначене положення потребує уточнення у зв'язку зі змінами у законодавстві, яке	Враховано. Абзац 10 пункту 10 викладено в новій редакції.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
	України»		<p>регулює облік трудової діяльності працівників.</p> <p>Так, відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» № 1217-IX від 05.02.2021 р. передбачається низка змін. Зокрема, скасовуються паперові трудові книжки, на заміну яких вводяться електронні трудові книжки як частина персональної електронної облікової картки застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Відповідно до цього Закону завершення періоду оцифрування паперових трудових книжок та кінцевий перехід на електронний варіант відбудуться на початку червня цього року.</p>	
72.		<p>2. Методичні рекомендації у абзаці 12 пункту 10 закріплюють вимогу, що для участі у конкурсній програмі кандидати мають представити виборчу програму, що містить план з конкретними показниками на 5 років. У подальшому тексті наводяться визначення такої виборчої програми, положення щодо можливості оцінки таких програм, порядок їх оприлюднення, можливості застосування при укладенні контракту тощо. Вбачається, що положення щодо питання виборчих програм потребують доопрацювання,</p>	<p>2. Вбачається, що такі високі вимоги та статус виборчої програми як стратегічного документа не повністю відповідають положенням Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Зокрема, у пункті 1 частини 3 статті 10 цього Закону встановлюється, що питання визначення стратегії розвитку наукової установи та перспективних</p>	<p>Враховано.</p> <p>Абзац 12 пункту 10 викладено в новій редакції:</p> <p><i>“Виборча програма – це документ, у якому кандидат викладає свої пропозиції щодо концепції розвитку державної наукової установи на п'ятирічний строк. Вона містить опис пріоритетних кроків кандидата у разі його обрання, зокрема щодо наукової діяльності, кадрової політики, залучення фінансування,</i></p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>враховуючи положення чинного законодавства України.</p> <p>Методичні рекомендації у закріпленому визначенні пропонують досить високий статус для виборчих програм. Зокрема, відповідно до абзацу 13 пункту 10 виборча програма – це програмний документ стратегічного характеру, який визначає концепцію та пріоритети розвитку державної наукової установи на п'ятирічний строк і містить обґрунтований план заходів із визначенням конкретних, реалістичних та вимірюваних показників результативності (індикаторів), строків їх досягнення та очікуваних результатів за основними напрямками діяльності установи, зокрема розвитку наукових досліджень, кадрової політики, залучення фінансування, міжнародного співробітництва, модернізації матеріально-технічної бази та забезпечення академічної доброчесності.</p>	<p>напрямів наукової і науково-технічної діяльності відноситься до виключної компетенції вченої (наукової, науково-технічної, технічної) ради наукової установи. У той же час зазначений Закон не містить жодних положень, які б регулювали питання щодо виборчої програми кандидата на посаду керівника наукової установи.</p> <p>Також викликає питання положення щодо створення експертної ради для оцінки відповідних виборчих програм з боку органів управління наукових установ. Дійсно, пункт 12 Методичних рекомендацій закріплює тільки можливість такого створення та рекомендаційний характер відповідних рекомендацій для виборців. Однак не визначаються вимоги до таких експертів, що може викликати певні проблеми у подальшій реалізації цього положення та спори/скарги стосовно якості чи об'єктивності таких висновків, а також їх потенційного впливу на процес виборів.</p>	<p><i>міжнародного співробітництва, модернізації матеріально-технічної бази та забезпечення академічної доброчесності; положення виборчої програми враховуються під час укладення контракту з керівником та формування системи оцінювання його діяльності.”</i></p>
73.	<p>Центр інформаційно-аналітичного та технічного забезпечення</p>	<p>1. Доцільно передбачити типовий перелік КРІ для державних наукових установ відповідних галузей науки та розробити методичні рекомендації щодо їх розрахунку</p>	<p>1. Проєкт не містить чітко визначеного переліку ключових показників ефективності, їх порогових значень та методики розрахунку. Відсутність стандартизованих вимог до вимірюваності показників створює</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>Перелік додаткових КРІ за галузевою специфікою діяльності наукових установ викладено в новій редакції.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
74.	моніторингу об'єктів атомної енергетики НАН України	<p>2. Зокрема, в п.65 розділу «Укладання контракту з обраним керівником державної наукової установи» зазначено: «Контракт з обраним керівником державної наукової установи укладається органом управління в установленому порядку протягом одного місяця з дня обрання на строк, визначений статутом (положенням) цієї державної наукової установи, але не більш як на п'ять років.» (Норма не нова, але зараз з'являються жорсткі обмеження щодо перебування керівника на посаді: не більше як 2 терміни, навіть у випадку реорганізації установи, злиття, перейменування тощо.)</p> <p>У п.35 «Поточного моніторингу стану виконання КРІ» «РЕКОМЕНДАЦІЙ щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання» зазначено: «Моніторинг проводиться органом управління за підсумками півріччя (або раз на рік за рішенням органу управління) на підставі поданої установою інформації про стан досягнення проміжних значень показників.»</p> <p>Можливі варіанти вирішення: Доцільно встановити єдиний підхід — щорічне оцінювання діяльності керівника наукової установи із залученням незалежної експертної оцінки.</p>	<p>ризики формування КРІ органами управління на дискреційній основі.</p> <p>2. Невизначеність процедури оцінювання діяльності керівника, прийняття рішення щодо періодичності оцінювання (півроку чи року) та терміну контракту.</p>	<p>Враховано частково. Встановлено єдиний підхід - моніторинг та оцінювання раз на рік.</p>
75.		3. У «МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЯХ щодо особливостей обрання керівника державної	3. Надмірне посилення ролі засновника	Не враховано

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>наукової установи» зазначено: «Орган управління може встановити додаткові кваліфікаційні та інші вимоги до кандидатів, що впливають із специфіки діяльності наукової установи.»</p> <p>- у п.13 розділу «Взаємодія з органом управління» «ПОРЯДКУ подання та розгляду щорічного звіту керівника державної наукової установи» зазначено: «За результатами аналізу звіту та, у разі проведення оцінювання, орган управління приймає відповідне управлінське рішення.»</p> <p>- У «РЕКОМЕНДАЦІЯХ щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання» зазначено:</p> <p>- п.38 Поточного моніторингу стану виконання КРІ «У разі виявлення ризиків невиконання КРІ керівник державної наукової установи має право надати обґрунтовані пояснення». Якщо невиконання спричинене факторами, що не залежали від дій керівника (наприклад, затримка бюджетного фінансування або погоджень з боку органів виконавчої влади), орган управління враховує це при підсумковому оцінюванні та може ініціювати процедуру коригування цільових значень.»</p> <p>- п.67 Виконання КРІ у разі довготривалої відсутності керівника «У разі втрати керівником державної наукової установи працездатності (лікарняний) на строк понад 6 місяців: 1) якщо керівник державної наукової установи перебуває на лікарняному понад 6 місяців поспіль протягом</p>	<p>Проект передбачає розширення повноважень щодо управлінських рішень органу управління по відношенню до керівника установи, що фактично означає зміщення балансу управління від наукового колективу установи до органу управління. Це вступає в певну колізію з чинним законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», де передбачається виборність керівника науковою спільнотою.</p>	<p>Запропонована редакція проєкту акта не посилює роль засновника надмірно, а лише визначає чіткі правила гри. Зміщення балансу не відбувається: колектив обирає лідера, а орган управління контролює результат. Даний Проєкт перетворює відносини “начальник - підлеглий” на відносини "замовник результату - виконавець", що є основою сучасної європейської наукової політики.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>звітнього року, орган управління має право прийняти рішення про непроведення щорічного оцінювання через неможливість об'єктивного вимірювання особистого внеску керівника; 2) у разі, якщо до моменту хвороби керівник державної наукової установи встиг пропрацювати понад 6 місяців поспіль у звітному році, оцінювання може бути проведено за його письмовою згодою на основі досягнутих проміжних результатів; 3) якщо довготривала хвороба унеможливило виконання стратегічних завдань державної наукової установи, КРІ можуть бути переглянуті або делеговані заступнику або тимчасовому виконувачу обов'язків керівника державної наукової установи без погіршення умов контракту основного керівника.»</p> <p>Ризиками прийняття Проєкту в такій редакції може бути суб'єктивність прийняття рішення органом управління, зниження автономії наукових установ та політичний вплив на їх керівників.</p>		
76.		<p>4. Наразі уже існує та діє механізм оцінки діяльності наукових установ через державну атестацію. Новий механізм КРІ дублює частину функцій цього механізму.</p> <p>До того ж, фінансування наукових установ наразі вже залежить від результатів державної атестації, а запровадження системи КРІ може створити подвійну систему оцінювання.</p>	4. Дублювання оцінювання діяльності	<p>Не враховано</p> <p>Державна атестація оцінює наукову установу в цілому: її науковий потенціал, інфраструктуру та результативність усіх підрозділів за тривалий період (3–5 років).</p> <p>КРІ у разі їх встановлення органом управління, оцінює персональну ефективність керівника як менеджера. Вона фокусується на тому, як саме директор використовує надані ресурси для досягнення стратегічних цілей. Керівник може бути в</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				установі з високими результатами атестації, але при цьому демонструвати низьку управлінську ефективність.
77.		<p>5. Вважаємо недоречним включення до оцінювання діяльності керівника наукової установи таких показників, як відсоток працівників, які пройшли навчання/інструктаж з питань академічної доброчесності і ведення журналу реєстрації таких навчань, а також оцінку ефективності функціонування Комісії з питань етики та академічної доброчесності за кількістю протоколів засідань цієї Комісії.</p> <p>Розрахунки показників «виконання програм соціально-побутової підтримки та розвитку наукових працівників» та «наявність та виконання плану гендерної рівності» теж викликають питання.</p> <p>Також, за наявності в публічному доступі просунутих систем штучного інтелекту на основі великих мовних моделей, хочемо поставити під сумнів ефективність такого показника, як «Наявність чинного договору з постачальником сервісу перевірки на плагіат (Unicheck, StrikePlagiarism тощо: (копія договору, акти виконаних робіт, кількість виявлених та попереджених спроб оприлюднення робіт з ознаками не доброчесності, звітність Комісії з етики).</p> <p>Показник «екологічна відповідальність» з оцінкою динаміки скорочення витрат на енергоносії (у натуральних показниках) порівняно з попереднім роком за рахунок впровадження енергоефективних технологій у</p>	5. Неefективні формальні показники ефективності процесів та збільшення паперового навантаження на наукові установи	Не враховано.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		відсотках за рахунками за комунальні послуги та «капітальні видатки на енергоефективність та зелену енергетику» за кількістю об'єктів альтернативної енергетики, які використовує наукова установа, у сучасних умовах варто було б запровадити не у вигляді КРІ, а, як сучасну, доцільну та потрібну загальнодержавну програму, оскільки реалізація подібних заходів відноситься до компетенції органу управління.		
78.		<p>6. 1) У п.12 Прав та обов'язків сторін «ТИПОВОЇ ФОРМИ контракту з керівником державної наукової установи» «Стабільне фінансово-економічне становище державної наукової установи...» пропонується подати у наступній редакції: <i>«Вжиття у межах своїх повноважень заходів щодо забезпечення стабільного фінансово-економічного становища державної наукової установи...»</i>.</p> <p>2) У ПЕРЕЛІКУ рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи: у розділі «ГРУПА 4. Конкурсне та грантове фінансування» відсутній показник <i>«Кількість поданих і прийнятих заявок за іншими міжнародними проєктами»</i>;</p> <p>3) у розділі «ГРУПА 5. Експертна діяльність» пропонуються назви показників <i>«Кількість реалізованих міжнародних експертних ролей (Horizon Europe, Erasmus+ та інших)»</i> та <i>«Кількість реалізованих загальнодержавних експертних ролей (НФДУ, МОН, атестаційні</i></p>	Уточнення формулювань.	<p>Враховано частково</p> <p>Пункт 12 викладено в новій редакції: «Керівник несе дисциплінарну та матеріальну відповідальність у порядку і межах, визначених законодавством та цим контрактом, за невиконання або неналежне виконання обов'язків, передбачених пунктом 6 цього контракту, а також за недосягнення встановлених КРІ (у разі їх встановлення), якщо це є наслідком його винних дій або бездіяльності. У разі якщо КРІ не встановлено, оцінювання здійснюється з урахуванням показників ефективності, визначених загальною політикою ефективності.»</p> <p>В частині КРІ - враховано.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>комісії, опонування/рецензування дисертацій та інших)».</i>		
79.	Інститут енергетичних машин і систем ім. А. М. Підгорного НАН України	<p>Зауваження до проєкту Постанови</p> <p>Пропонується абзац 2 п. 2 Постанови викласти у такій редакції «оголосити та провести конкурс на посаду керівника державних наукових установ, які належать до сфери їх управління (у віданні яких перебувають), в яких проведення виборів було відтерміновано відповідно до пункту 71 Розділу VI Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» а також у тих державних наукових установах, в яких посади керівників є вакантними або строк дії контрактів з їх керівниками закінчився або закінчується протягом двох найближчих місяців; ця норма не застосовується для тих наукових установ, в яких на момент прийняття цієї Постанови вже оголошено або розпочато процес обрання керівника».</p>	<p>У п. 2 проєкту Постанови зазначено, що «оголосити та провести конкурс на посаду керівника державних наукових установ ... у тих державних наукових установах, в яких ... строк дії контрактів з їх керівниками закінчився або закінчується протягом двох найближчих місяців». Разом з тим, Президією Національної академії наук України вже оголошено про вибори керівників деяких наукових установ (а для деяких інших наукових установ це буде зроблено через кілька місяців) відповідно до діючих «Методичних рекомендацій щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи», затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 998 . Тому може скластися юридична колізія, коли в процесі оголошених виборів згідно старої методики буде прийнято нову постанову, а до закінчення контракту керівника залишиться менше двох місяців. У цьому випадку, згідно запропонованому алгоритму у п. 2 проєкту Постанови необхідно буде</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Запропонована редакція пункту 2 проєкту постанови створить ризики уникнення відповідальності за результати діяльності через використання застарілих процедур обрання.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			оголошувати про проведення виборів згідно нової методики, що вкрай негативно впливе на вже розпочатий процес підготовки та проведення виборів.	
80.		<p>Зауваження до Методичних рекомендацій</p> <p>1. Згідно п. 40 «Бюлетень для голосування може бути визнаний недійсним, якщо: у бюлетені ... не проставлена жодна позначка; ...», разом з тим у п. 35 зазначено, що «Виборець може ... не підтримувати жодної з кандидатур». Для того, щоб дотриматися цих двох норм у бюлетені, крім прізвищ кандидатів, має бути рядок «не підтримую жодного» або «проти всіх». Разом з тим, у пунктах 39, 41 та ін. бюлетені при підрахунку голосів поділяються лише на групи за кожного з кандидатів та недійсні. <i>Пропонуємо в пунктах, у яких мова йдеться про підрахунок та обробку бюлетенів, додати згадування про окрему групу бюлетенів «проти всіх»</i></p>		<p>Враховано.</p> <p>Доповнено відповідні пункти.</p>
81.		<p>2. Відповідно п. 17 «Вибори призначаються не пізніше ніж на двадцятий день з дати закінчення строку прийому документів кандидатів», але після завершення двохмісячного строку прийняття документів від кандидатів, органу управління надається до 14 календарних днів на перевірку та подання переліку кандидатів на розгляд зборів колективу штатних наукових працівників державної наукової установи (п.12), а в п. 16 зазначено, що «Виборчі програми кандидатів та відеозаписи їх презентацій розміщуються на офіційному вебсайті державної</p>	<p>При найбільш негативному розвитку подій із офіційним надходженням до установи переліку кандидатів на 14 добу залишається тільки 6 діб до моменту проведення виборів і п.16 виконати буде неможливо.</p>	<p>Враховано.</p> <p>Пункти 16 та 17 викладено в новій редакції:</p> <p>“16. <i>Виборчі програми кандидатів та відеозаписи їх презентацій розміщуються на офіційному вебсайті державної наукової установи не пізніше ніж на третій день з дати отримання від органу управління переліку кандидатів.</i></p> <p>17. <i>Вибори призначаються не пізніше ніж на двадцятий день з дати отримання від органу управління переліку кандидатів.</i>”</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		наукової установи не пізніше ніж за 14 календарних днів до дати проведення виборів». Пропонуємо узгодити всі ці пункти з точки зору строків, щоб уникнути такої часової колізії.		
82.		3. Незрозуміло, чому у методичних вказівках у п.3 необхідно було крім підпункту 3 вводити додатково підпункт 5, якщо відсутність встановленого факту порушення академічної доброчесності у визначеному Законом України «Про академічну доброчесність» фактично включає в себе виконання підпункту 5. Пропонуємо, прибрати один із цих пунктів, на наш погляд – краще підпункт 3.		Враховано. Вилучено підпункт 3.
83.		4. Пункти 10, 11 методичних вказівок вимагають від кандидата надання копії трудової книжки, але після 10 червня 2026 р. за ведення паперових трудових книжок роботодавець вже не несе ніякої відповідальності і далі будуть функціонувати тільки ЕТК. Пропонуємо у п. 10, а особливо у п.11 (де необхідно надати оригінал) навести процедуру надання засвідчених даних з електронної трудової книжки.		Враховано. Пункт 10 та 11 викладено в новій редакції.
84.		Зауваження до «ПЕРЕЛІКУ рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи» 1. Пропонуємо переглянути перелік рекомендованих ключових показників і вказати в ньому лише такі показники, значення яких можуть бути легко перевірені без залучення	1. Показники у більшості аналогічні індикаторам, що були задіяні при проходженні атестації науковими установами. Більшу частину показників можливо перевірити на рівні установи, а частину – ні, бо вони потребують підтвердження від закордонних організацій (зокрема,	Не враховано. Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		додаткових «Джерел даних для перевірки», доступ до яких ускладнений для працівників установи.	кількість проєктів, поданих та зареєстрованих міжнародними фондами; реалізовані експертні ролі в міжнародних організаціях). Це ускладнює на рівні установи і навіть на рівні Національної академії наук України (як управляючої структури установами НАН України) моніторинг діяльності керівника.	наукової діяльності, оскільки діяльність керівника наукової установи має бути, зокрема, і спрямована на забезпечення збереження або підвищення кваліфікаційної групи установи під час наступної державної атестації. Процедура верифікації таких показників відпрацьовано при проведенні державної атестації.
85.		2. Пропонуємо всі показники, які можуть бути штучно накручені за рахунок якості та результату, виключити з переліку.	2. Деякі із показників полягають в тому, що оцінюється кількість предметів або подій, наприклад кількість поданих проєктів, кількість вступників в аспірантуру та ін. При цьому вважається, що чим більша кількість, тим краще працює керівник установи. З нашої точки зору, це хибний підхід, який врешті-решт призведе до штучного накручування кількості за рахунок якості. Дуже часто це взагалі призводить до нонсенсу, наприклад у п. 7.6 одним із показників є «Ефективність функціонування Комісії з питань етики та академічної доброчесності..», який пропонується оцінювати за кількістю розглянутих кейсів порушення етики та академічної доброчесності, а також кількості вжитих заходів. У результаті цього керівник наукової установи, де буде	Не враховано. Відповідно до Рекомендацій щодо встановлення та оцінювання КРІ керівника наукової установи кожна група показників матиме визначений коефіцієнт впливу, а отже неможливо штучно накрутити певні показники за рахунок їх кращого виконання, бо вони все одно у підсумку не переважають загальну оцінку.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			багато таких формальних засідань та/або випадків-порушень, буде вважатися кращим за цим показником, ніж той керівник, в установі якого таких засідань було проведено менше.	
86.	Дутов Михайло, Старший науковий співробітник Державної установи “Інститут економіко-правових досліджень імені В.К. Макутова	До проєкту постанови 1. Запропонована редакція об’єднує різні підстави для проведення конкурсу (вакантність посади, завершення строку контракту, відтермінування виборів), однак не встановлює окремих правил чи строків для кожної з таких ситуацій. Особливо це стосується випадків, коли проведення виборів було відкладене на підставі перехідних положень законодавства. Відсутність чітких часових орієнтирів у таких випадках може ускладнити практичне застосування відповідних норм та призвести до різночитань з боку органів управління.	Уточнення положень проєкту в частині строків оголошення та проведення конкурсів на посади керівників державних наукових установ.	Враховано Встановлено тижневий строк оголошення процедури виборів.
87.	Національно ї академії наук України”, кандидат юридичних наук	До Методичних рекомендацій 1. Положення щодо підтвердження рівня володіння державною мовою кандидатами на посаду керівника наукової установи потребують приведення у відповідність до вимог чинного законодавства. Встановлення обов’язку подання виключно державного сертифіката не враховує передбачену законом можливість підтвердження такого рівня також документом про освіту. Такий підхід фактично звужує обсяг прав кандидатів та не узгоджується із системою нормативного регулювання у цій сфері, зокрема з урахуванням	Приведення у відповідність до вимог чинного законодавства	Враховано. Абзац 11 пункту 10 Методичних рекомендацій викладено в новій редакції: “копію Державного сертифіката про рівень володіння державною мовою (витяг з реєстру Державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою), що підтверджує рівень володіння державною мовою, визначений Національною комісією зі стандартів державної мови або документ про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		відмінностей між науковими установами та закладами освіти.		особою української мови як навчального предмета (дисципліни);”
88.		2. Окремого доопрацювання потребують положення, що стосуються виборчої програми кандидата. Проєктом передбачається не лише обов’язковість її подання, а й деталізуються вимоги до змісту, включаючи визначення конкретних показників результативності, строків та очікуваних результатів.	2. Чинне законодавство не встановлює такої вимоги як передумови участі у конкурсі. Крім того, надання виборчій програмі статусу документа стратегічного характеру не узгоджується із законодавчо визначеним розподілом повноважень у системі управління науковою установою, відповідно до якого питання визначення стратегічних напрямів розвитку належать до компетенції вченої ради. Запропоноване регулювання може впливати на реалізацію принципу самоврядності наукових установ.	Враховано частково. Визначення “Виборчої програми” викладено в новій редакції.
89.		4. Положення щодо можливості застосування електронного голосування при проведенні виборів керівника наукової установи потребують більш детального нормативного врегулювання. Зокрема, доцільно визначити порядок та суб’єктів проведення незалежного технічного аудиту програмного забезпечення, встановити вимоги до систем ідентифікації учасників голосування із забезпеченням таємниці волевиявлення, а також передбачити механізми захисту від несанкціонованого втручання у процес голосування. Крім того, потребують уточнення критерії відбору програмного забезпечення, яке може використовуватися для організації електронного голосування.		Враховано. Пункти 30, 32 доповнено відповідними положеннями.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		5. Окремі положення проєкту фактично встановлюють додаткові вимоги до кандидатів на посаду керівника наукової установи, а також вводять нові елементи оцінювання діяльності керівників, які прямо не передбачені законом. Враховуючи, що повноваження Кабінету Міністрів України у цій сфері обмежуються затвердженням методичних рекомендацій щодо реалізації законодавчих норм, доцільним є перегляд відповідних положень проєкту з метою недопущення розширення регуляторного змісту підзаконного акта поза межами законодавчого регулювання.		<p>Не враховано.</p> <p>Відповідно до пункту 11 частини першої статті 41 Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність” Кабінет Міністрів України як вищий орган у системі органів виконавчої влади вживає заходів до вдосконалення державного регулювання та управління у сфері наукової і науково-технічної діяльності.</p> <p>Крім того, проєктом акта пропонується модель, в якій рішення щодо встановлення або невстановлення КРІ керівникам державних наукових установ залишається на розсуд органу управління такими науковими установами.</p>
90.	Інститут професійної освіти НАПН України	1. Доцільно передбачити адаптовані підходи до оцінювання результатів діяльності керівників установ різного профілю, щоб забезпечити справедливість та адекватність системи оцінювання.	1. Оцінювання результативності діяльності наукових установ повинно враховувати особливості різних галузей науки. У природничих і технічних науках важливими показниками є публікації у міжнародних наукометричних базах, патенти та технологічні розробки. Натомість у соціогуманітарних науках вагоме значення мають монографії, аналітичні дослідження, участь у розробленні державної політики, експертні висновки, а також вплив на освітню та культурну сферу.	<p>Не враховано.</p> <p>Пропонована модель враховує, що наукові установи мають різні профілі і працюють у різних галузях знань, що відображено у Переліку додаткових показників КРІ, які залежать від галузевої спрямованості наукових установ.</p>
91.		2. Доцільно враховувати не лише абсолютні значення показників, але й динаміку їх змін упродовж певного періоду. У деяких випадках установи можуть демонструвати суттєве	2. Такий підхід сприятиме стимулюванню поступального розвитку наукових установ і заохочуватиме керівників до реалізації стратегічних	<p>Не враховано.</p> <p>У Рекомендаціях (п. 19) зафіксовано, що цільові значення встановлюються з</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		зростання наукової результативності, навіть якщо їхні абсолютні показники ще не досягли високого рівня. Тому важливо оцінювати темпи приросту публікацій, грантових надходжень, кількості дослідників, міжнародних партнерств та інших показників.	програм розвитку, спрямованих на поступове підвищення конкурентоспроможності установи.	врахуванням фактичної динаміки установи за попередні 3 роки.
92.		3. Для об'єктивного оцінювання діяльності наукових установ різного масштабу доцільно використовувати відносні показники, наприклад кількість публікацій, грантів або патентів у розрахунку на одного наукового працівника. Це дасть змогу уникнути ситуації, коли великі установи отримують перевагу лише через більшу чисельність персоналу. Водночас відносні показники сприятимуть більш точному оцінюванню ефективності використання кадрового потенціалу та рівень наукової продуктивності співробітників.	3. Такий підхід широко застосовується у міжнародній практиці оцінювання наукових організацій і сприяє підвищенню об'єктивності системи оцінювання результатів.	Не враховано. Рекомендації щодо встановлення КРІ передбачають індивідуальний підхід до кожної наукової установи, що, безсумнівно, враховуватиме і її розмір та можливості.
93.		4. Для установ гуманітарного та соціального профілю характерні специфічні форми наукових результатів, що не завжди повністю відображаються у традиційних наукометричних показниках. Тому доцільно враховувати такі результати, як підготовка аналітичних доповідей, довідникової продукції, публікації статей у національних фахових виданнях українською мовою.	4. Врахування цих аспектів дасть змогу більш об'єктивно оцінювати діяльність керівників установ суспільного та гуманітарно-мистецького напрямів у контексті розвитку української освіти, культури та суспільства в цілому.	Не враховано. Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
94.		<p>5. Під час оцінювання результатів діяльності керівників наукових установ доцільно враховувати зовнішні фактори, що можуть впливати на можливість досягнення визначених показників. До таких факторів належать економічна ситуація, рівень державного фінансування, стан наукової інфраструктури, а також безпекові умови функціонування установ, зокрема в умовах воєнного стану.</p> <p>Отже, доцільно встановлювати диференційовані цільові значення показників ефективності залежно від типу наукової установи, її профілю, масштабів діяльності, чисельності наукових працівників, обсягів фінансування та рівня наукової інфраструктури. Універсальні однакові показники можуть створювати нерівні умови для різних установ. Невеликі наукові установи суспільного та гуманітарно-мистецького напрямів мають інші можливості щодо кількості публікацій або міжнародних грантів порівняно з великими дослідницькими центрами. Тому слід визначати орієнтовні діапазони значень або мінімальні порогові рівні, що дасть змогу об'єктивніше оцінювати результати діяльності керівників наукових установ.</p>	<p>5. Врахування цих чинників дасть змогу забезпечити більш справедливе та об'єктивне оцінювання результатів діяльності наукових установ.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Зазначені аспекти вже враховано у запропонованій моделі оцінювання діяльності керівника державної наукової установи.</p> <p>Крім того, КРІ керівникам наукових установ встановлює орган управління, і це не залежить від галузевого спрямування наукової установи, і орган управління безперечно розуміє можливості наукових установ гуманітарно-мистецького напрямку.</p> <p>Крім того, запропонована модель КРІ це також враховує, так Рекомендаціями передбачено, що група показників “Інтелектуальна власність та інновації” не застосовується для наукових установ соціогуманітарного профілю.</p>
95.		<p>У перелік рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи внести наступні зміни:</p> <p>1. До групи «<i>ГРУПА 2. Результативність наукової діяльності</i>» додати показник –</p>		<p>Не враховано.</p> <p>Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень																														
		<p>Кількість наукових статей у фахових журналах Категорії «Б»</p> <table border="1" data-bbox="416 408 987 711"> <thead> <tr> <th colspan="3">ГРУПА 2. Результативність наукової діяльності</th> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</td> <td>...</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Кількість опублікованих наборів дослідницьких (наукових) даних (FAIRдані)</td> <td>одиниць</td> <td>Електронні репозитарії даних</td> </tr> <tr> <td>Кількість наукових статей у фахових журналах Категорії «Б»</td> <td>одиниць</td> <td>Дані підтверджені DOI</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Для показників груп «ГРУПА 2. Результативність наукової діяльності» та «ГРУПА 5. Експертна діяльність» доцільно використовувати відносні одиниці вимірювання – у відсотках від загальної чисельності наукових працівників установи.</p> <table border="1" data-bbox="416 951 1021 1126"> <thead> <tr> <th colspan="3">ГРУПА 2. Результативність наукової діяльності</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Кількість монографій, які індексуються у Scopus та/або Web of Science (WoS)</td> <td>одиниць % від загальної чисельності наукових працівників</td> <td>Дані наукометричних баз Scopus/WoS</td> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</td> <td>...</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="416 1126 1021 1329"> <thead> <tr> <th colspan="3">ГРУПА 5. Експертна діяльність</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Кількість реалізованих міжнародних експертних ролей (Horizon Europe, Erasmus+)</td> <td>одиниць % від загальної чисельності наукових працівників</td> <td>Підтвердження від організаторів</td> </tr> <tr> <td>...</td> <td>...</td> <td>...</td> </tr> </tbody> </table>	ГРУПА 2. Результативність наукової діяльності			Кількість опублікованих наборів дослідницьких (наукових) даних (FAIRдані)	одиниць	Електронні репозитарії даних	Кількість наукових статей у фахових журналах Категорії «Б»	одиниць	Дані підтверджені DOI	ГРУПА 2. Результативність наукової діяльності			Кількість монографій, які індексуються у Scopus та/або Web of Science (WoS)	одиниць % від загальної чисельності наукових працівників	Дані наукометричних баз Scopus/WoS	ГРУПА 5. Експертна діяльність			Кількість реалізованих міжнародних експертних ролей (Horizon Europe, Erasmus+)	одиниць % від загальної чисельності наукових працівників	Підтвердження від організаторів		<p>частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.</p>
ГРУПА 2. Результативність наукової діяльності																																		
...																																
Кількість опублікованих наборів дослідницьких (наукових) даних (FAIRдані)	одиниць	Електронні репозитарії даних																																
Кількість наукових статей у фахових журналах Категорії «Б»	одиниць	Дані підтверджені DOI																																
ГРУПА 2. Результативність наукової діяльності																																		
Кількість монографій, які індексуються у Scopus та/або Web of Science (WoS)	одиниць % від загальної чисельності наукових працівників	Дані наукометричних баз Scopus/WoS																																
...																																
ГРУПА 5. Експертна діяльність																																		
Кількість реалізованих міжнародних експертних ролей (Horizon Europe, Erasmus+)	одиниць % від загальної чисельності наукових працівників	Підтвердження від організаторів																																
...																																
96.	Інститут соціальної та політичної	Пропозиції до тексту проєкту постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання діяльності державних наукових установ»	1. Синтаксис: пункти переліку після двокрапки мають розділятися	Враховано. Відповідні виправлення внесено до проєкту постанови.																														

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
	психології НАПН України	<p>1. Пункт 1. ...Типову форму контракту з керівником державної наукової установи; Порядок подання...</p> <p>2. ... на посаду керівника державних... установ</p> <p>3. Пункт 2. ...Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», а також у тих...</p> <p>4. Пункт 2. ...щороку до 15 лютого подавати до Міністерству освіти і науки України зведену інформацію...</p> <p>5. Пункт 3. Міністерству освіти і науки України щороку до 15 березня забезпечувати інформування...</p> <p>6. Пункт 2. ...пункту 7-1 розділу VI Закону...</p>	<p>крапкою з комою, оскільки вони є частинами одного речення.</p> <p>2. Узгодження: ...на посади керівників державних... установ</p> <p>3. Пунктуація: потрібна кома перед сполучником «а також», що поєднує однорідні частини речення.</p> <p>4. Граматика: оскільки дія повторювана («щороку»), слід вживати дієслово недоконаного виду «подавати».</p> <p>5. Стилїстика: у розпорядчих документах назви Центральних органів виконавчої влади вказуються повністю. Замінено «забезпечити» на «забезпечувати» (регулярна дія).</p> <p>6. Нормопроекування: посилання на підпункти закону оформлюються через дефіс (7-1), а слово «розділ» у середині речення пишеться з малої літери.</p>	
97.		<p>Пропозиції до проєкту Методичних рекомендацій щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи</p> <p>Виключити абзац 2 пункту 10.</p>	<p>Перелік вимог має бути вичерпним і відповідати ст. 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Надання права встановлювати «додаткові» вимоги створює умови для дискримінації та підготовки конкурсу під конкретну особу.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Вилучення цього положення призведе до надмірної уніфікації та позбавить можливості обирати найбільш компетентних управлінців для специфічних наукових галузей.</p>
98.		<p>Пункт 48 викласти в редакції: «...за наявності встановлених судом або перевіркою фактів</p>	<p>Термін «вмотивовані заперечення» є занадто широким, що дозволяє органу</p>	<p>Не враховано.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		порушення процедури виборів чи вимог щодо доброчесності...».	управління ігнорувати вибір колективу (понад 50% голосів) на власний розсуд.	Термін «вмотивовані заперечення» вже містить вимогу щодо наявності аргументації. Орган управління не може відхилити кандидатуру без наведення конкретних причин (управлінських, фінансових або репутаційних). Судові процеси щодо порушення процедур або вимог доброчесності можуть тривати роками. Запропонована редакція фактично робить неможливим використання механізму заперечень у розумні строки.
99.		Пункт 30 доповнити словами: «...яке має атестат відповідності КСЗІ (Комплексна система захисту інформації) та включене до єдиного реєстру сертифікованих засобів електронного голосування».	Надання органам управління права самостійно затверджувати «перелік рекомендованого програмного забезпечення» без єдиного державного стандарту безпеки створює ризик деанонізації виборців. Необхідно закріпити вимогу використання лише сертифікованих державних систем із підтвердженим атестатом відповідності КСЗІ. Таким чином, використання неперевіреного програмного забезпечення не гарантує таємності волевиявлення та захисту від втручання в базу даних	Враховано частково. У редакцію пунктів 30 і 32 внесено відповідні зміни.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
100.		Пункт 32 викласти в редакції: «У разі технічної неможливості ідентифікації виборця, процедура голосування для такої особи негайно переводиться у паперову форму».	Чинна редакція дозволяє штучно блокувати вибори через навмисні «збої» авторизації, щоб анулювати небажаний результат. Тобто це створює інструмент для навмисного технічного зриву виборів. Пропонуємо передбачити обов'язковий перехід до паперового голосування у разі будь-якого технічного збою.	<p>Не враховано</p> <p>Одночасне змішування форматів (паперового та електронного) для однієї категорії виборців створює умови для зловживань, оскільки виборча комісія не зможе миттєво перевірити, чи не було вже зафіксовано голос цієї особи в електронній системі до моменту збою.</p> <p>Електронне голосування призначене передусім для працівників, які перебувають у відрядженнях, на фронті або працюють дистанційно. Вимога «негайного» переходу до паперової форми (яка потребує особистої присутності на дільниці) фактично позбавляє їх виборчого права.</p> <p>Крім того, кількість паперових бюлетенів суворо обмежена чисельністю виборців у списку, а їх виготовлення та зберігання регламентоване чіткими строками та вимогами безпеки. Непередбачене використання додаткових паперових бланків під час розпочатого процесу є порушенням процедури.</p>
101.		Пункт 35 доповнити абзацом: «Забезпечення безпеки учасників освітнього процесу та евакуація до укриття є пріоритетними щодо процедур опечатування».	Щодо дій під час «Повітряної тривоги» передбачає опечатування скриньок підписами голови та членів комісії безпосередньо під час небезпеки. Вважаємо за доцільне спростити цю процедуру, оскільки пріоритетом має бути безпека людей (евакуація до укриття), а не бюрократичне оформлення скриньок	<p>Враховано.</p> <p>Пункт 35 (новий п. 36) викладено в новій редакції:</p> <p>“«35. У разі оголошення сигналу «Повітряна тривога» виборчий процес призупиняється. Дії виборчої комісії, виборців та спостерігачів здійснюються відповідно до Плану евакуаційних заходів. Забезпечення безпеки учасників виборчого процесу та їх негайна евакуація до укриття є</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			102.у момент загрози. Отож в умовах реал ьної загрози (сигнал «Повітряна тривога») вимога негайного опечатування скриньок може наражати членів комісії на небезпеку.	пріоритетними щодо процедур опечатування приміщень та виборчих скриньок. Забезпечення збереження виборчої документації та скриньок для голосування шляхом опечатування приміщення дільниці та отворів виборчих скриньок підписами голови і членів комісії покладається на керівника (виконувача обов'язків керівника) наукової установи та здійснюється виключно за умови відсутності безпосередньої загрози життю та здоров'ю членів комісії.Після отримання сповіщення про відміну повітряної тривоги виборчий процес відновлюється за умови цілісності контрольних паперових стрічок із підписами голови та членів комісії, про що складається відповідний акт. Час для голосування продовжується на тривалість повітряної тривоги.»
102.		Пункт 20 та 22 регулюють склад виборчих комісій із числа працівників установи. <i>«До складу організаційного комітету та виборчих комісій включаються особи, які не мають конфлікту інтересів із кандидатами на посаду керівника. Члени комісії перед початком роботи зобов'язані підписати заяву про відсутність конфлікту інтересів; у разі його виникнення під час виборчого процесу, такий член комісії підлягає негайній заміні. Для забезпечення прозорості та незалежного контролю до складу комісій (або як офіційні спостерігачі з правом присутності на всіх засіданнях та під час підрахунку голосів)</i>	Для підвищення об'єктивності пропонуємо включити норму про обов'язкову присутність у комісіях (із правом дорадчого голосу) представників сторонніх наукових установ або громадських організацій, щоб уникнути адміністративного тиску з боку чинного керівництва установи. Окрім того, щоб запобігти адміністративному тиску з боку чинного керівництва та забезпечити виконання вимог антикорупційного законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів,	Не враховано. Проект Методичних рекомендацій (п. 20) уже містить вимогу до членів комісій письмово повідомляти керівника про відсутність конфлікту інтересів та передбачає їх заміну у разі його виникнення. Крім того, пункт 31 проєкту Методичних рекомендацій вже дозволяє присутність до трьох громадських спостерігачів, акредитованих оргкомітетом.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<i>можуть залучатися представники інших наукових установ, громадських організацій, професійних спілок або органів студентського самоврядування (для установ, де навчаються аспіранти)».</i>	доцільно впровадити обов'язкове письмове декларування відсутності приватного інтересу членами комісій. Це обґрунтовується: а) дотриманням Закону «Про запобігання корупції»; б) легітимізацією результатів; в) превенцією судових спорів; г) академічною свободою.	
103.		Пропозиції до Типової форми контракту з керівником державної наукової установи Пункт 6 доповнити словами: «...виконання яких залежить від своєчасного та повного фінансування установи з боку органу управління».	Захист від несправедливого звільнення. Виконання КРІ (наприклад, кількість публікацій чи патентів) часто залежить від наявності реального бюджету. Керівник не повинен нести відповідальність за недосягнення показників, якщо орган управління не забезпечив базові умови діяльності.	Не враховано. Пункт 7 Типової форми контракту вже чітко встановлює, що невиконання окремих показників КРІ саме по собі не є безумовною підставою для дострокового припинення контракту. Оцінювання здійснюється органом управління з обов'язковим врахуванням причин невиконання, наявності вини керівника та об'єктивних умов діяльності установи. Крім того, Рекомендації щодо формування КРІ прямо передбачають можливість перегляду показників у разі «істотної зміни фінансування» (п. 22). Також пункт 38 цих Рекомендацій зобов'язує орган управління враховувати фактори, що не залежать від дій керівника, зокрема затримку бюджетного фінансування, при підсумковому оцінюванні.
104.		Пропозиції до Ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи Блок I та II. Вага показників (Wi) становить 1,0 (100%). Не передбачено «коридор» похибки для	"Пастка 100%". Відсутність «коридору похибки» або «коефіцієнта обставин» означає наступне: А. Фінансовий дефіцит. Якщо в Блоці I стоїть показник «Кількість патентів» або «Публікації у Scopus/WoS», їх	Не враховано. Рекомендаціями щодо встановлення КРІ передбачено їх перегляд у низці випадків, у тому числі внаслідок зміни обсягів фінансування, та інших форс-мажорних обставин.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>форс-мажорних обставин (війна, відсутність фінансування). Додати пункт: «Цільові значення коригуються у разі скорочення бюджетного фінансування більше ніж на 10%».</p>	<p>виконання прямо залежить від наявності коштів на сплату зборів (АРС) або закупівлю реагентів/обладнання. Якщо МОН або Академія зрізали фінансування установи на 30%, ваші КРІ в контракті залишаються незмінними (100%). Технічно, ви стаєте "порушником контракту" через обставини, на які не впливаєте.</p> <p>Б. Військові дії та безпека. У КРІ є показник «Кадровий потенціал» (0.15). Якщо через обстріли або релокацію провідні вчені виїхали за кордон або звільнилися, показник буде провалено. Оскільки в додатку не прописано процедуру «коригування цільових значень у зв'язку з воєнним станом», орган управління може використати це як законну підставу для звільнення керівника.</p> <p>Для порівняння: європейська практика. В ефективному менеджменті КРІ завжди мають поріг відсікання: наприклад, 80% виконання вважається "задовільним"; ціль: 100%; перевищення: 120%. У цьому проєкті є лише Ціль (100%), і все, що нижче, може трактуватися як невиконання умов контракту.</p>	
105.		Показник: Комунікаційна стабільність (0 скарг/позовів). Вкрай небезпечний пункт. Будь-	Правова коректність. Комунікаційна стабільність (0 скарг). Це найслабше	<p>Не враховано. Проєкт акта містить положення щодо наявності "обґрунтованих скарг".</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		яка необґрунтована скарга звільненого працівника технічно обнуляє цей КРІ. Змінити на: «Відсутність задоволених судом позовів щодо порушення трудового законодавства».	місце. Скарги можуть бути інструментом маніпуляції. Лише рішення суду, що набрало сили, є доказом порушення. Встановлення цільового значення «0» не дає права навіть на одну помилку або на один конфлікт із недоброчесним працівником. Будь-яка скарга (навіть та, що ще розглядається) формально означає, що КРІ не виконано на 100%.	
106.		Блок II. Трансформаційні показники (для установ у стані реорганізації). Чітка динаміка виконання у часі не враховує затримки з боку реєстраційних органів. Доповнити: «Термін виконання показників продовжується на час розгляду документів державними органами».	Запобігання бюрократичним пасткам. Керівник не відповідає за швидкість роботи держреєстраторів чи нотаріусів.	Не враховано. Це вже передбачено в тексті Рекомендацій.
107.		Показник: Переоформлення патентів/ліцензій на правонаступника. Покладання 100% відповідальності за результати інтелектуальної власності. Встановити цільове значення не у відсотках від реєстру, а як «своєчасна подача повного пакету документів».	Розмежування відповідальності. Керівник відповідає за дії установи (подачу), а не за рішення УКРНОІВІ.	Враховано. Показник викладено у редакції: “Юридична наступність: вчинення всіх передбачених законодавством дій для забезпечення переходу прав інтелектуальної власності до правонаступника.”
108.		Примітка 2. Показники Блоку II повинні мати «чітку динаміку виконання у часі». Формулювання «чітка динаміка» є оціночним (немає формули розрахунку). Замінити на конкретний графік (етапи) виконання робіт, затверджений разом із контрактом.	Усунення суб'єктивізму. Орган управління не зможе трактувати «динаміку» як недостатню на власний розсуд.	Враховано. Положення доповнено новим реченням такого змісту: “Під чіткою динамікою виконання трансформаційних показників розуміється наявність визначених етапів їх досягнення у часі, проміжних цільових значень та можливість відстеження прогресу їх виконання протягом звітного періоду.”
109.		Доцільно доповнити Примітку:		Не враховано.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p><i>«3. У разі настання обставин непереборної сили (форс-мажор), зокрема воєнних дій, а також у разі недофінансування видатків на наукову діяльність установи більше ніж на 5% від запланованих, цільові значення КРІ підлягають обов'язковому перегляду шляхом укладання додаткової угоди до контракту».</i></p>		<p>Зазначене і так передбачене в основному тексті Рекомендацій щодо встановлення КРІ керівникам державних наукових установ.</p>
110.		<p>Пропозиції до РЕКОМЕНДАЦІЇ щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання</p> <p>1. п. 4. КРІ встановлюються... індивідуально для кожного керівника... з урахуванням пропозицій керівника. Доповнити словами: <i>«...та узгоджуються Сторонами на засадах реалістичності, вимірюваності та ресурсної забезпеченості».</i></p>	<p>1. Запобігання волонтаризму. Формулювання «з урахуванням» дозволяє органу управління ігнорувати заперечення керівника. Узгодження гарантує, що показники відповідають реальному стану установи.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Рекомендації щодо встановлення КРІ керівникам наукових установ вже містять відповідне положення, а саме:</p> <p>“Формування КРІ керівника державної наукової установи повинно відповідати таким принципам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) стратегічна відповідність – узгодженість із планом розвитку установи; 2) вимірюваність – наявність чітких кількісних або якісних критеріїв; 3) досяжність – реалістичність з огляду на наявні ресурси державної наукової установи; 4) порівнюваність – можливість відстеження динаміки у часі; 5) збалансованість – охоплення наукових, кадрових, фінансових та управлінських аспектів; 6) прозорість – зрозуміла методика розрахунку; 7) відповідальність – прямий зв'язок результатів оцінювання з ухваленими управлінськими рішеннями.” <p>Крім того, відповідно до пункту 2 частини першої статті 9 Закону України “Про</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>наукову і науково-технічну діяльність” керівник наукової установи відповідає за результати діяльності наукової установи перед власником (власниками) або уповноваженим ним (ними) органом, а отже орган управління може вирішувати за рахунок яких показників наукова установа може досягти найкращих результатів.</p> <p>Крім того, обраний керівник може відмовитись від підписання контракту з визначеними КРІ і в науковій установі будуть проведені позачергові вибори.</p>
111.		<p>2. п. 10. До переліку КРІ можуть включатися індикатори інституційного розвитку... міжнародна мобільність... Доповнити: <i>«Встановлення таких КРІ здійснюється виключно за умови наявності відповідного фінансового та нормативного забезпечення».</i></p>	<p>2. Реалістичність. Розвиток інфраструктури та міжнародна мобільність прямо залежать від бюджетних видатків та правового режиму (напр. умов перетину кордону під час війни).</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Під час формування переліку КРІ орган управління враховує досяжність тих чи інших показників, крім того, саме орган управління доводить щорічні обсяги фінансування до наукової установи. З огляду на зазначене, пропонуване застереження є недоцільним.</p> <p>Щодо перетину кордону під час війни: заборона на перетин кордону науковим працівникам, які виконують міжнародні грантові проєкти є поодинокими випадками, за останні 4 роки кількість таких відмов не перевищувала 3% від загальної кількості звернень щодо надання дозволу на перетин кордону, а отже не може впливати на встановлення КРІ керівнику наукової установи.</p>
112.		<p>3. п. 18. Якщо керівника призначено менш ніж за шість місяців до завершення року, КРІ встановлюються до кінця поточного та на</p>	<p>3. Захист від помилок попередника. Новий керівник не повинен нести відповідальність за результати року,</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Пропонуване положення вже міститься у тексті Рекомендацій:</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		наступний рік. Доповнити: <i>«Оцінювання за поточний рік (перші 6 місяців роботи) має консультативний характер і не є підставою для дисциплінарних стягнень».</i>	плани та бюджет якого формувалися не ним.	“27. Якщо КРІ керівника державної наукової установи встановлені відповідно до пункту 18 цих Рекомендацій, то такі КРІ оцінюються з року, наступного за роком встановлення КРІ.”
113.		4. п. 31. (Таблиця оцінювання). Рівень «Менше 60%» є підставою для ініціювання дострокового припинення контракту. Доповнити приміткою: <i>«Крім випадків, коли невиконання спричинене недофінансуванням або форс-мажором, що підтверджено згідно з п. 38»</i>	4. Запобігання несправедливому звільненню. Пункт 31 дозволяє звільнити керівника, навіть якщо причина провалу КРІ — відсутність коштів від самого органу управління.	Не враховано. Текст Рекомендацій містить положення щодо можливості перегляду КРІ протягом звітного періоду, у т.ч. і у випадках настання форс-мажорних обставин або істотної зміни фінансування.
114.		Пропозиції до ПЕРЕЛІКУ рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи 1. Група 1. Кадровий потенціал (чисельність молодих учених, аспірантів) Ризик демографічного та воєнного впливу. Керівник не може примусово залучити молодь, якщо держава не забезпечує соціальні гарантії або через міграційні процеси. <i>Встановити показник не як «чисельність», а як «відсоток збереження» або «динаміку відносно загальної чисельності».</i>	1. Захищає керівника від відповідальності за загальнодержавні демографічні та міграційні тренди.	Не враховано. Запропонований у Переліку підхід до визначення показників кадрового потенціалу передбачає можливість використання як абсолютних, так і відносних значень залежно від специфіки діяльності наукової установи та рішення органу управління. Перелік рекомендованих КРІ має орієнтовний характер і не встановлює вичерпного або обов’язкового набору показників. Водночас твердження про неможливість впливу керівника на кадрову структуру установи не підтримується. Відповідно до законодавства керівник державної наукової установи забезпечує формування та реалізацію кадрової політики, створення умов для залучення та утримання молодих учених, організацію підготовки здобувачів наукових ступенів, а також розвиток наукового середовища установи.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>Запропонований показник відображає не лише загальнодержавні тенденції, а й результативність управлінських рішень керівника, зокрема щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> створення привабливих умов праці; розвитку внутрішніх програм підтримки молодих дослідників; участі у міжнародних та національних програмах підготовки кадрів; забезпечення належного наукового керівництва та інституційної підтримки. <p>Крім того, оцінювання здійснюється з урахуванням динаміки показників та зовнішніх факторів, що впливають на діяльність установи, що дозволяє забезпечити об'єктивність оцінювання.</p> <p>Таким чином, запропонований підхід не покладає на керівника відповідальність за загальнодержавні демографічні процеси, водночас забезпечуючи оцінювання його управлінської спроможності впливати на кадровий розвиток установи.</p>
115.		<p>Група 2. Наукова результативність (кількість публікацій у Scopus/WoS) Ризик «гонитви за кількістю». Це може спонукати до публікацій у «хижацьких» виданнях або розпорошення ресурсів. Доповнити показником цитованості (індекс Гірша установи).</p>	<p>Орієнтує установу на якість та світове визнання, а не на механічну кількість статей.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих КРІ, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема, і з метою не розгалужувати систему показників.</p> <p>Крім того, діяльність керівника наукової установи, серед іншого, має бути</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				спрямована і на забезпечення отримання тієї самої або вищої категорії під час чергової атестації.
116.		<p>Група 4. Грантове та позабюджетне фінансування Залежність від зовнішніх фондів. Керівник відповідає за подачу, але не за рішення міжнародного донора чи стан економіки.</p> <p>Оцінювати не лише суму залучених коштів, а й кількість поданих якісних заявок.</p>	Керівник відповідає за активність установи (процес), а фінальний результат часто залежить від політичної кон'юнктури грантодавця.	<p>Не враховано.</p> <p>Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих КРІ, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема, і з метою не розгалужувати систему показників.</p> <p>Крім того, діяльність керівника наукової установи, серед іншого, має бути спрямована і на забезпечення отримання тієї самої або вищої категорії під час чергової атестації.</p>
117.		Група 6. Управлінська ефективність (виконання планів, цифровізація) Суб'єктивність. «Ефективність» важко виміряти без чіткої методології аудиту. Чітко визначити перелік документів, що підтверджують виконання (наприклад, впровадження конкретної системи документообігу).	Усуває можливість органу управління трактувати успішність на власний розсуд	<p>Враховано частково.</p> <p>Показники Групи 7 викладено в оновленій редакції, з урахуванням пропозицій, отриманих в ході громадського обговорення.</p>
118.		<p>Академічна доброчесність (кількість фактів недоброчесності) Ризик колективної відповідальності. Керівник не може на 100% гарантувати доброчесність кожного працівника у його приватних дослідженнях.</p> <p>Оцінювати за критерієм наявності дієвих механізмів реагування (комісії з етики, перевірки на плагіат).</p>	Керівник відповідає за створення системи контролю, а не за персональні вчинки кожного науковця.	<p>Враховано частково.</p> <p>Показники Групи 7 викладено в оновленій редакції, з урахуванням пропозицій, отриманих в ході громадського обговорення.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
119.		<p>Пропозиції до Блоку 2 (Педагогіка та психологія) та Блоку 3 (Соціальні науки) проєкту додатку 2 ПЕРЕЛІК додаткових ключових показників ефективності (КРІ) за галузевою специфікою діяльності наукових установ</p> <p>1. Правка: вважати показник виконаним за фактом подання на грифування або схвалення Вченою радою установи.</p>	<p>2.2. Гриф МОН для підручників залежність від третьої сторони. Процедура грифування регулюється наказами МОН і має непрогнозовані терміни, що не залежать від зусиль керівника.</p>	<p>Враховано частково. Перелік додаткових КРІ викладено в оновленій редакції.</p>
120.		<p>2. Правка: показник застосовується виключно за наявності цільового фінансування (бюджетної програми або гранту) на польові етапи.</p>	<p>2.6 / 3.3 Валідизація методик та Емпіричні дослідження. Фінансовий дефіцит. Проведення репрезентативних опитувань чи стандартизація тестів потребують значних видатків, не передбачених базовим бюджетом НДР.</p>	<p>Враховано частково. Перелік додаткових КРІ викладено в оновленій редакції.</p>
121.		<p>3. Правка: показник оцінюється виключно за наявності офіційних запитів або укладених договорів із замовниками.</p>	<p>3.1 / 3.6 Дослідження на замовлення та Експертиза Виконання можливе лише за наявності зовнішнього запиту (від КМУ, МОН тощо). Відсутність запиту автоматично робить керівника «неефективним».</p>	<p>Враховано частково. Перелік додаткових КРІ викладено в оновленій редакції.</p>
122.		<p>4. Правка: джерелом даних вважати реєстрацію вхідної кореспонденції (штамп отримання) або надіслані ініціативні листи.</p>	<p>3.2 / 3.7 Policy briefs та Робочі групи. Ризик суб'єктивізму. Врахування аналітики чи включення до групи - це воля чиновника. Керівник відповідає лише за інтелектуальний продукт.</p>	<p>Враховано частково. Перелік додаткових КРІ викладено в оновленій редакції.</p>
123.		<p>Пропозиції до Додатка 3 (Висновок) Впровадити «коефіцієнт зовнішнього впливу», який коригує фінальний відсоток у разі форс-мажору або недофінансування.</p>	<p>Розділ II. Інтегральний показник виконання КРІ (I) обчислюється як зважена сума результатів за всіма показниками за формулою: $I = \sum_{i=1}^n p_i (W_i \times P_i)$,... Формула є лінійною і не враховує «критичні відхилення».</p>	<p>Не враховано. У випадку настання форс-мажорних обставин КРІ керівника мають бути переглянуті, крім того Рекомендаціями передбачена можливість надання роз'яснень з боку керівника.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			Провал одного показника з високою вагою (напр. фінанси) може зробити весь результат «низьким».	
124.		Встановити, що рівень «Низький» ініціює не звільнення, а процедуру аудиту для з'ясування причин невиконання (об'єктивні чи суб'єктивні). Ризик «Повного виконання» (100%): у науці 100% виконання всіх КРІ є математичною аномалією. Вважати рівень 80% таким, що підтверджує відповідність керівника займаній посаді.	Розділ III. Шкала оцінювання (Низький < 60%) Поріг у 60% для звільнення є дуже жорстким, якщо врахувати, що багато показників (Блок 2, 3) залежать від зовнішніх запитів.	Враховано частково. Пропозиції в частині необхідності врахування об'єктивних факторів при оцінюванні виконання КРІ та недопущення автоматичного застосування заходів впливу за їх невиконання підтримані та враховані. Водночас пропозиція щодо встановлення рівня 80% як достатнього для підтвердження відповідності керівника займаній посаді не підтримана, оскільки суперечить принципам результативного управління та міжнародним підходам до оцінювання діяльності наукових організацій.
125.		Додати обов'язковий етап: «Розгляд пояснювальної записки керівника» до моменту прийняття рішення про стягнення.	Резолюція. Пункт 2 (Дисциплінарна відповідальність) Дозволяє накладати стягнення негайно за результатами «зваженої суми», без врахування пояснень керівника.	Враховано. До Рекомендацій додано положення щодо обов'язковості отримання письмових пояснень керівника державної наукової установи перед прийняттям рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності, визначено строк для їх подання та вимоги до мотивованості відповідного рішення.
126.		У Висновку часто ігнорується, що 60–89% — це «задовільно». Необхідно чітко прописати, що задовільна оцінка виключає дисциплінарні стягнення (догани) і може впливати лише на розмір премії.	Межа «Задовільно» (п. 31, 45 Рекомендацій):	Враховано частково. До Рекомендацій внесено уточнення, що рівень виконання ключових показників ефективності діяльності «задовільний» сам по собі не є підставою для притягнення керівника до дисциплінарної відповідальності, однак може враховуватися

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				при прийнятті управлінських рішень щодо преміювання та коригування діяльності.
127.		Пропозиції до ТИПОВОЇ ФОРМИ щорічного звіту керівника державної наукової установи Додати можливість додавання розширеного переліку у додатках до звіту для повноти картини діяльності.	п. 1.1. Пріоритетні результати (не більше п'яти) Суб'єктивність вибору. Обмеження «не більше п'яти» змушує ігнорувати інші важливі прикладні результати (особливо в психології/педагогіці).	Враховано частково. Обмеження щодо кількості пріоритетних результатів залишено з метою забезпечення фокусованості звіту, водночас передбачено можливість подання розширеного переліку результатів діяльності у додатках до звіту.
128.		Враховувати видання категорії «А» та «Б» (Україна) та монографії, що мають високий індекс цитування в Google Scholar.	п. 1.2. Публікаційна активність (лише Q1/Q2) Дискримінація гуманітарних наук. Для багатьох соціогуманітарних журналів Scopus кuartилі Q1/Q2 є майже недосяжними через специфіку галузі.	Враховано частково. Перелік показників публікаційної активності розширено з урахуванням специфіки соціогуманітарних наук шляхом включення публікацій у фахових виданнях України категорій «А» та «Б», монографій та даних щодо цитування (зокрема Google Scholar), при цьому збережено орієнтацію на міжнародні наукометричні бази даних.
129.		Передбачити обов'язковість додавання обґрунтованої довідки щодо об'єктивних причин невиконання (згідно з п. 38 Рекомендацій).	п. 2. Таблиця виконання КРІ (стовпчик 6 «Причини відхилення») Формалізм. Коротке поле не дозволяє розписати складні причини (напр. відсутність замовлень від МОН на експертизу).	Враховано. До форми щорічного звіту додано вимогу щодо подання обґрунтованої довідки про причини невиконання або істотного відхилення від цільових значень КРІ, що оформлюється як додаток до звіту та враховується під час оцінювання
130.		Встановити, що невиконання запитів керівника щодо капітальних інвестицій є підставою для автоматичного зниження цільових значень КРІ на наступний рік.	п. 4.3. Потреби у підтримці Декларативність. Запити керівника часто залишаються без відповіді органу управління, але КРІ наступного року не змінюються.	Враховано частково. Пропозиція щодо автоматичного зниження цільових значень ключових показників ефективності діяльності не підтримується, оскільки суперечить принципам результативного управління та може створювати ризики зловживань. Водночас Рекомендації доповнено положенням щодо обов'язку органу

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				управління розглядати питання перегляду КРІ у разі настання відповідних підстав та приймати мотивоване рішення з цього питання.
131.		Додати пункт про пріоритетність завдань: яке відомство фінансує напрям, те й має пріоритет у оцінці результату.	п. 4.4. Подвійне підпорядкування Нормативний хаос. Керівник стає крайнім у суперечках між двома відомствами.	<p>Не враховано.</p> <p>Запровадження пріоритету органу управління залежно від обсягу фінансування суперечить принципам подвійного підпорядкування, визначеним Рекомендаціями.</p> <p>Водночас з метою усунення ризиків неузгодженості між органами управління форму звіту доповнено положеннями щодо відображення процесу погодження та оцінювання КРІ, а також фіксації можливих розбіжностей між органами управління.</p>
132.		<p>Пропозиції до ПОЯСНЮВАЛЬНОЇ ЗАПИСКИ</p> <p>Закріпити в тексті Постанови пріоритетність рішення Вченої ради при оцінці виконання КРІ, що стосуються наукової діяльності.</p>	1. Мета (підзвітність перед колективом) Записка декларує підзвітність колективу, але механізм КРІ у Додатках фактично робить керівника підзвітним лише органу управління.	<p>Враховано частково.</p> <p>Додано опис ролі Вченої ради.</p>
133.		Оцінювати не «відсутність фактів», а «наявність системи запобігання» (створення комісій, інструментів перевірки), як того вимагає профільний Закон.	2. Обґрунтування (Академічна доброчесність) Посилання на Закон «Про академічну доброчесність» використовується для встановлення жорсткого КРІ (цільове «0» порушень), що є презумпцією вини керівника.	<p>Враховано частково.</p> <p>Підходи до оцінювання академічної доброчесності уточнено шляхом відображення у Пояснювальній записці комплексного характеру відповідних КРІ, які передбачають оцінювання ефективності системи запобігання та реагування на порушення, а не виключно факту їх відсутності.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
134.		Додати в опис впливу: «...за умови кореляції критеріїв із фактичним обсягом бюджетних асигнувань установи».	У Прогнозі результатів зазначено, що для керівників: «Забезпечується отримання чітких та прозорих критеріїв оцінювання роботи, що мінімізує суб'єктивізм з боку органів управління». Ризик: Критерії можуть бути «прозорими», але фінансово незабезпеченими.	Враховано. Пояснювальну записку уточнено шляхом доповнення положенням про необхідність узгодження критеріїв оцінювання з ресурсним забезпеченням та обсягом бюджетних асигнувань, що забезпечує реалістичність встановлення КРІ та мінімізує ризик їх формального застосування.
135.		Уточнити, що контроль реалізується через «фахове схвалення звіту Вченою радою», а не через суб'єктивні оцінки.	У Прогнозі результатів зазначено Наукові працівники: «Забезпечується право на... контроль за результатами діяльності керівника». Ризик: Можливість «розправи» колективу над реформатором.	Враховано частково. Положення уточнено шляхом заміни формулювання “контроль за результатами діяльності керівника” на участь у фаховому розгляді та схваленні звіту вченою радою.
136.		Зафіксувати, що ефективність оцінюється не за залишками коштів, а за «рівнем капіталізації наукового результату».	У прогнозі результатів: Органи державної влади: «Отримують інструменти для підвищення ефективності управління державним майном та бюджетними коштами...». Ризик: пріоритет «економії» над «розвитком науки».	Враховано частково. Пропозиція щодо оцінювання ефективності виключно за рівнем капіталізації наукових результатів не підтримана, оскільки не враховує специфіку фундаментальних та гуманітарних досліджень. Водночас Пояснювальну записку уточнено шляхом акцентування на досягненні наукових результатів, їх впливі та практичній віддачі, а також недопущенні зведення оцінювання до показників економії бюджетних коштів.
137.		Загальні зауваження Зміна балансу між автономією науки і контролем держави		Не враховано. 1. Щодо тверджень про зміну балансу між автономією науки та державним контролем

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>Постанова змінює баланс між автономією науки і контролем держави. Тобто це:</p> <ul style="list-style-type: none"> • частина централізації управління наукою • і підготовка до реформи мережі установ. <p>Постанова створює єдину управлінську рамку для державних наукових установ, що належать до сфери управління міністерства.</p> <p>Виглядає як зміна процедури. Насправді мова не про одну процедуру, а про:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управління установою; • контроль діяльності; • кадрову політику; • фінансово-майнові питання; • механізми оцінювання. <p>Це управлінська стандартизація системи науки. При цьому зростає: адміністративний контроль, бюрократичне навантаження, залежність від міністерства.</p> <p>Найважливіший прихований зміст. Документ створює інструменти для структурної реформи системи науки — скорочення, укрупнення, реорганізація державних наукових установ.</p> <p>Постанова несе в собі загрозу для: автономії наукових установ (якщо орган управління отримує більше контролю); стабільності Інститутів (якщо з'являється механізм</p>		<p>Проект акта не змінює баланс між автономією наукових установ та повноваженнями органів управління, встановлений законами України.</p> <p>Проект спрямований на:</p> <ul style="list-style-type: none"> уніфікацію процедур обрання керівників; запровадження прозорих механізмів оцінювання діяльності; формалізацію щорічного звітування керівника; підвищення підзвітності при збереженні академічної автономії. <p>При цьому:</p> <ul style="list-style-type: none"> питання визначення наукових напрямів, тематики досліджень, внутрішньої організації наукової діяльності залишаються виключно у компетенції наукової установи; проект не передбачає втручання органу управління у зміст наукової діяльності. <p>Таким чином, мова йде не про централізацію науки, а про стандартизацію управлінських процедур, що відповідає сучасним підходам державного управління.</p> <p><i>2. Щодо тверджень про створення передумов для реформи мережі установ</i></p> <p>Зауваження про те, що проєкт акта створює інструменти для скорочення або реорганізації мережі наукових установ, не відповідає змісту проєкту.</p> <p>Проект:</p> <ul style="list-style-type: none"> не містить норм щодо реорганізації, ліквідації або укрупнення установ;

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>реорганізації); впливу колективу (якщо змінюється роль науковців у виборі керівника).</p> <p>1) <i>Традиційна модель управління інститутом і зсув балансу влади.</i></p> <p>У більшості українських наукових установ історично склалася напівколегіальна модель. Є три центри впливу: 1. директор — адміністративне управління. 2. вчена рада — наукова стратегія, атестації, рекомендації. 3. науковий колектив — вибори керівника. Це створює певний баланс. У новій моделі може з'явитися інша конфігурація: орган управління → директор → інститут. Тобто центр прийняття рішень зміщується з колегіального органу до управлінської вертикалі</p> <p>2). <i>Що змінює логіка Постанови?</i></p> <p>У новій моделі зростає роль органу управління (міністерства або іншого центрального органу). Це проявляється через:</p> <ul style="list-style-type: none"> • контроль процедури конкурсу директора • оцінювання діяльності установи • управлінський нагляд. <p>У результаті формується інша конфігурація влади.</p> <p>3) <i>Як може змінитися роль вченої ради?</i></p> <p>Формально її функції залишаються. Але фактично вона може перетворитися на консультативний орган. Тому що:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стратегічні рішення визначаються керівництвом установи • керівник залежить від органу управління. 		<p>не змінює чинні процедури прийняття таких рішень, визначені законодавством; не делегує додаткових повноважень органам управління у цій частині.</p> <p>Відповідно, зазначені твердження є припущеннями і не впливають із тексту акта.</p> <p>3. <i>Щодо зміни ролі вченої ради</i></p> <p>Проєкт акта не зменшує роль вченої ради, а навпаки - інституційно її фіксує у ключових управлінських процесах.</p> <p>Зокрема, у проєкті передбачено:</p> <ul style="list-style-type: none"> участь вченої ради у розгляді щорічного звіту керівника; надання оцінки діяльності керівника; участь у формуванні стратегічних документів установи. <p>Додатково уточнено (у доопрацьованій редакції):</p> <ul style="list-style-type: none"> що вчена рада є ключовим колегіальним органом у формуванні наукової політики установи; що її роль не є консультативною, а має змістовний вплив на оцінювання діяльності керівника. <p>Таким чином, колегіальна складова управління збережена.</p> <p>4. <i>Щодо ролі наукового колективу у виборах керівника</i></p> <p>Проєкт акта не скасовує участі колективу у виборах керівника.</p> <p>Водночас він:</p> <ul style="list-style-type: none"> деталізує процедуру конкурсу;

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>У такій системі вчена рада має менше реального впливу. Частина рішень, які раніше фактично формувалися всередині установи (через вчену раду), тепер можуть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • погоджуватися органом управління; • визначатися через зовнішні процедури. <p>Це означає, що вчена рада може поступово втратити частину стратегічних функцій. У класичній академічній моделі саме вчена рада:</p> <ul style="list-style-type: none"> • визначає наукові пріоритети; • формує стратегію розвитку інституту. <p>Якщо стратегічні документи затверджує орган управління, роль ради стає більш дорадчою.</p> <p>4) <i>Як змінюється позиція наукового колективу?</i> Якщо конкурс керівника контролюється органом управління, то роль колективу може стати меншою.</p> <p><i>Колегіальна модель</i>, характерна для академічної традиції: сильна автономія; колективна відповідальність; повільні зміни.</p> <p><i>Адміністративна модель</i>, характерна для державного менеджменту: швидші рішення, більший контроль, менша автономія.</p> <p>Потенційні ризики для гуманітарних та ціальних наук</p> <p>У цьому проєкті є один момент, який може непропорційно зачепити гуманітарні та соціальні науки. Це пов'язано не з тематикою досліджень, а з логікою оцінювання ефективності наукових установ (ми вже відчули це при атестації Інституту).</p>		<p>підвищує вимоги до прозорості; встановлює чіткі критерії оцінювання кандидатів.</p> <p>Контроль з боку органу управління: стосується дотримання процедури; не означає втручання у волевиявлення колективу.</p> <p>Таким чином, відбувається процедурне впорядкування, а не зміна моделі участі колективу.</p> <p>5. <i>Щодо тверджень про посилення адміністративного тиску та бюрократизації</i> Запровадження: типової форми звіту; структурованих КРІ; регулярного оцінювання є стандартною практикою сучасного публічного управління.</p> <p>При цьому: звітність уніфікується (що зменшує хаотичне навантаження); оцінювання стає передбачуваним; зменшується суб'єктивність управлінських рішень.</p> <p>Отже, йдеться про раціоналізацію, а не збільшення бюрократичного тиску.</p> <p>6. <i>Щодо ризиків для гуманітарних та соціальних наук</i> Зазначене зауваження визнано частково обґрунтованим та враховано.</p> <p>У доопрацьованій редакції проєкту та супровідних матеріалів уточнено, що:</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>1. <i>Асиметрія між природничими і гуманітарними науками.</i> У природничих і технічних дисциплінах науковий результат легко вимірюється через:</p> <ul style="list-style-type: none"> • кількість статей у міжнародних журналах; • індексацію в базах даних; • патенти; • участь у міжнародних проєктах. <p>У гуманітарних і соціальних науках структура результату інша:</p> <ul style="list-style-type: none"> • монографії; • національні дослідження; • аналітичні звіти для державної політики; • участь у суспільних експертних процесах. <p>Тому формальні показники продуктивності часто працюють проти цих дисциплін.</p> <p>2. <i>Проблема регіональної специфіки</i> Багато досліджень у соціальних і гуманітарних науках орієнтовані на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • українське суспільство; • історію; • культуру; • політичні процеси. <p>Такі теми не завжди потрапляють у міжнародні журнали, навіть якщо вони дуже важливі для держави.</p>		<p>система КРІ передбачає галузеву диференціацію показників; оцінювання не обмежується наукометричними індикаторами; враховуються специфічні результати діяльності, зокрема: монографії; аналітичні матеріали для державної політики; експертна діяльність; суспільний вплив досліджень. Також закріплено, що: оцінювання здійснюється з урахуванням суспільної значущості результатів, а не лише кількісних показників; фінансові показники не є визначальними для всіх галузей науки.</p> <p>Таким чином, ризик дискримінації гуманітарних і соціальних наук мінімізовано на рівні підходу до формування КРІ.</p> <p>Отже, проєкт акта спрямований на підвищення прозорості, підзвітності та ефективності управління державними науковими установами при збереженні їх академічної автономії та галузевої специфіки діяльності.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>Тому при формальному оцінюванні їх продуктивність може виглядати нижчою.</p> <p><i>3. Нерівність у фінансуванні проєктів</i></p> <p>У технічних і природничих науках значно більше можливостей для:</p> <ul style="list-style-type: none"> • міжнародних грантів; • контрактних досліджень; • співпраці з бізнесом. <p>У гуманітарній сфері таких можливостей набагато менше.</p> <p>Якщо критерії ефективності включають обсяг залучених коштів — це знову створює асиметрію.</p> <p><i>4. Чому це особливо чутливо для України?</i></p> <p>У нинішніх умовах гуманітарні та соціальні науки виконують важливі функції:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аналіз соціальних трансформацій; • дослідження війни та посттравматичного досвіду; • формування політики пам'яті; • дослідження ідентичності та суспільної згуртованості. <p>Тому надмірно технократичні критерії оцінювання можуть створити парадокс: найбільш соціально значущі дослідження виглядатимуть «менш ефективними».</p>		
138.	Державний заклад вищої освіти "Університет	Пропозиції до Додатку 1 до Рекомендацій щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної	Розвиток відкритої науки є одним із ключових напрямів формування Європейського дослідницького простору та інтеграції України до	Не враховано. Група 7 Рекомендованих показників ефективності “Управлінська ефективність і стратегічний розвиток” вже містить

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
	менеджмент у освіти" НАПН України	<p>наукової установи та оцінювання їх виконання (Група 2) Доповнити проєкт постанови положенням щодо включення показників розвитку відкритої науки (Open Science) до системи оцінювання ефективності діяльності державних наукових установ та їх керівників, зокрема, передбачити серед ключових показників ефективності: частку наукових публікацій у відкритому доступі (Open Access); наявність та функціонування інституційного репозитарію ЗВО; розміщення результатів досліджень у відкритих наукових базах даних</p>	<p>міжнародної наукової спільноти. Запровадження відповідних показників дозволить: забезпечити прозорість результатів наукових досліджень; підвищити видимість та цитованість українських наукових публікацій; сприяти ширшому доступу суспільства та бізнесу до результатів наукових досліджень; посилити міжнародну співпрацю українських наукових установ; гармонізувати національну наукову політику з підходами Європейського Союзу у сфері відкритої науки. Крім того, включення показників відкритої науки до системи оцінювання діяльності державних наукових установ сприятиме підвищенню ефективності використання бюджетних коштів, оскільки результати досліджень, профінансованих за рахунок державного бюджету, будуть доступними для наукової спільноти та суспільства.</p>	<p>підрозділ показників, які відображають стан розвитку відкритої науки в наукових установах, а саме: “7.2. Цифрова трансформація та відкрита наука”</p>
139.		<p>Пропозиції до «Методичних рекомендацій щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи» <i>Сторінка 3. п.10</i> Додати до переліку документів кандидатів для участі у конкурсі портфолію наукових здобутків, зокрема, список своїх наукових праць, авторських свідоцтв, патентів, міжнародних стажувань, експертної діяльності,</p>	<p>Оскільки укладання контракту передбачається з майбутнім керівником державної наукової установи, який покликаний бути лідером наукового колективу, кандидат на посаду має представити портфолію наукових здобутків, зокрема, список своїх наукових праць, авторських свідоцтв, патентів, міжнародних</p>	<p>Не враховано Пропозиція відхиляється як надмірна, оскільки запропонований механізм (резюме у довільній формі, виборча програма, право подавати додаткову інформацію) вже дозволяє виборцям та органу управління повноцінно оцінити наукові здобутки та управлінський потенціал кандидата.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		що підтверджує його ефективну наукову, науково-технічну та інноваційну діяльність, в тому числі впровадження результатів його наукових досліджень, міжнародне наукове та науково-технічне співробітництво	стажуваль, що підтверджує його ефективну наукову, науково-технічну та інноваційну діяльність, в тому числі впровадження результатів його наукових досліджень, міжнародне наукове та науково-технічне співробітництво.	
140.	Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України	<p>Зауваження до РЕКОМЕНДАЦІЇ щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання</p> <p>До пункту 5 додати пп. 8) суспільна значущість – врахування впливу результатів наукових досліджень на формування освітньої політики, розвиток людського капіталу та громадянського суспільства</p>	Додано п. 8 з метою забезпечення стратегічної відповідності наукових результатів потребам держави та суспільства. Це дозволяє змістити акцент із суто внутрішніх кількісних показників на оцінку реального впливу досліджень на розвиток людського капіталу та державну політику	<p>Враховано частково.</p> <p>Запропоновано доповнити перелік принципів, за якими формується КРІ керівника, принципом, що характеризує суспільний вплив результатів діяльності наукової установи.</p> <p>Водночас редакцію уточнено з метою: забезпечення універсальності застосування для різних галузей науки; уникнення звуження змісту показника; запобігання суб'єктивності оцінювання.</p> <p>Передбачено, що оцінювання здійснюється за наявності підтверджених результатів впровадження або використання результатів досліджень.</p>
141.		<p>До Переліку рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи</p> <p>ГРУПА 2. Результативність наукової діяльності</p> <p>Викласти показники в такій редакції</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кількість монографій, які індексуються у Scopus та/або Web of Science (WoS) 2. Кількість монографій, опублікованих за кордоном мовами країн ОЕСР та/або ЄС, та опублікованих в Україні (крім індексованих у Scopus/WoS) 	<p>З метою оптимізації звітності показник щодо відкритого доступу (раніше п. 5) виключено як окрему позицію та включено до змісту пунктів 3 та 4.</p> <p>З метою забезпечення балансу між інтеграцією результатів наукової діяльності у міжнародні системи індексації та підтримкою розвитку національної наукової інфраструктури додано пункт (п. 5) щодо публікацій у фахових виданнях України.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>3. Кількість наукових статей у журналах з кваліфікаційними Q1, Q2 (Scopus/WoS) / у тому числі опублікованих у відкритому доступі (Open Access)</p> <p>4. Кількість наукових статей у журналах з кваліфікаційними Q3, Q4 (Scopus/WoS) / у тому числі опублікованих у відкритому доступі (Open Access)</p> <p>5. Кількість наукових статей, опублікованих у виданнях, включених до Переліку наукових фахових видань України</p> <p>6. Кількість наукових видань установи категорії «А», які індексуються у Scopus та/або WoS</p> <p>7. Кількість опублікованих наборів дослідницьких (наукових) даних (FAIRдані)</p>		підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.
142.		<p>ГРУПА 4. Конкурсне та грантове фінансування</p> <p>1. Кількість заявок, поданих на пріоритетні міжнародні гранти (Horizon Europe, Євратом, НАТО, УНТЦ) / з них прийнятих до розгляду (пройшли технічний відбір) / з них профінансованих (проєкти-переможці) / з них проєктів, де установа виступає як координатор</p> <p>2. Коефіцієнт результативності грантової діяльності за пріоритетними міжнародними програмами (Horizon Europe, Євратом, НАТО, УНТЦ): відношення профінансованих проєктів до поданих заявок, %</p> <p>3. Кількість заявок, поданих на загальнодержавні конкурси (МОН, НФДУ, тощо) / з них таких, що пройшли етап наукової та</p>	Розділ доопрацьовано, а саме: систематизовано показники проходження грантових заявок (подання – розгляд – фінансування), як міжнародних, так і національних конкурсів (пп. 1, 3). Додано пункти 2 та 4 для оцінки коефіцієнтів результативності участі в конкурсах.	<p>Не враховано.</p> <p>Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		науково-технічної експертизи / з них профінансованих (проєкти-переможці) 4. Коефіцієнт результативності грантової діяльності за пріоритетними загальнодержавними програмами (МОН, НФДУ тощо): відношення кількості профінансованих проєктів до кількості поданих заявок, % 5. Кількість профінансованих грантів за іншими міжнародними програмами (Erasmus+, Creative Europe тощо)		
143.		ГРУПА 7. Управлінська ефективність і стратегічний розвиток 7.3. Цифрова трансформація та відкрита наука - Створення та наповнення відкритого цифрового репозитарію наукових робіт установи та / або наукових даних до них - Відвідуваність баз даних наукової інформації (WoS, Scopus, Research4Life тощо) працівниками наукової установи	Виключити пункт про рівень впровадження СЕД у зв'язку з відсутністю бюджетних призначень на придбання та обслуговування програмного забезпечення, а також з метою недопущення збільшення адміністративного навантаження, що не має прямого впливу на наукову результативність.	Враховано частково. Пропозицію щодо виключення показника не підтримано, оскільки цифрова трансформація є складовою ефективного управління державною науковою установою, а її забезпечення може здійснюватися також за рахунок коштів спеціального фонду. Водночас редакцію назви показника уточнено.
144.	Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України	п.7.2 «Відвідуваність баз даних наукової інформації (WoS, Scopus, Research4life тощо) працівниками наукової установи видалити	Широке поле для маніпуляції статистичними даними, можливість штучної «накрутки» показників	Враховано частково. Показники Групи 7 доопрацьовано шляхом: уточнення показників цифровізації; врахування ресурсного забезпечення установ; зміни акценту з формального впровадження на фактичне використання; визначення допоміжного характеру управлінських показників щодо оцінювання наукової діяльності.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
145.		<p>Група 2. Кількість наукових видань установи категорії «А», які індексуються у Scopus та/або WoS</p> <p>Відредагувати формулювання показника у такій редакції: «Кількість наукових видань установи категорій «А».</p> <p>Додати показник «Кількість наукових видань установи категорії «Б».</p>	<p>Входження видання до категорії «А» вже за умовчанням передбачає індексацію у базах Scopus та/або WoS</p> <p>Кількість наукових видань установи категорії «Б» є важливим індикатором її діяльності.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.</p>
146.		<p>Група 5. Експертна діяльність</p> <p>Додати показники: 1) Кількість співробітників установи – членів редколегій наукових видань, які індексуються у базах Scopus та/або WoS; 2) Кількість співробітників установи – членів редколегій фахових видань категорії «Б» .</p>	<p>Підтвердження високого наукового авторитету установи та її експертного впливу на світову та національну науку; є важливим показником міжнародної наукової інтегрованості установи.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.</p>
147.	Інститут вищої освіти НАПН України	<p>Додаток 1 до Рекомендацій щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання.</p>	<p>Важко реалізувати, потребує додаткових ресурсів для такого обліку.</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>Показники Групи 7 доопрацьовано шляхом: уточнення показників цифровізації;</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>ПЕРЕЛІК рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи.</p> <p>ГРУПА 7. Управлінська ефективність і стратегічний розвиток</p> <p>7.2. Цифрова трансформація та відкрита наука</p> <p>Вилучити:</p> <p>Відвідуваність баз даних наукової інформації (WoS, Scopus, Research4Life тощо) працівниками наукової установи</p>		<p>врахування ресурсного забезпечення установ;</p> <p>зміни акценту з формального впровадження на фактичне використання;</p> <p>визначення допоміжного характеру управлінських показників щодо оцінювання наукової діяльності.</p>
148.		<p>7.3. Соціальний розвиток та кадрова політика</p> <p>Вилучити:</p> <p>Виконання програм соціально-побутової підтримки та розвитку наукових працівників</p>	<p>Кошторисом установи передбачено лише виділення матеріальної допомоги на оздоровлення (не в повному обсязі).</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>Пропозицію щодо виключення показника не підтримано, оскільки розвиток кадрового потенціалу та підтримка наукових працівників є складовою ефективного управління науковою установою.</p> <p>Водночас редакцію показника уточнено з метою:</p> <ul style="list-style-type: none"> відходу від вузького розуміння соціальної підтримки як виключно виплат; врахування можливостей фінансування за рахунок коштів спеціального фонду та інших джерел; забезпечення гнучкості у визначенні заходів підтримки.
149.		<p>7.5. Екологічна відповідальність</p> <p>Вилучити п. 7.5.</p>	<p>Не передбачено коштів.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Пропозицію щодо виключення показників екологічної відповідальності не підтримано, оскільки підвищення енергоефективності та раціональне використання ресурсів є складовою сучасного управління державною науковою</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>установою та відповідає державній політиці у цій сфері.</p> <p>Водночас редакцію показників уточнено шляхом:</p> <ul style="list-style-type: none"> врахування об'єктивних факторів впливу на споживання енергоносіїв; включення можливості залучення коштів державних програм, спеціального фонду та міжнародної допомоги; недопущення встановлення вимог щодо обов'язкових капітальних витрат за відсутності відповідних можливостей.
150.		<p>7.6. Академічна доброчесність</p> <p>Вилучити:</p> <p>Ефективність функціонування Комісії з питань етики та академічної доброчесності (кількість розглянутих кейсів та вжитих заходів)</p> <p>Наявність відкритого реєстру (або розділу на вебсайті) з інформацією про заходи щодо дотримання доброчесності</p> <p>Відсутність підтверджених фактів академічної недоброчесності серед працівників наукової установи, у т.ч. керівного складу</p> <p>Частка наукових працівників, які пройшли навчання/інструктаж з питань академічної доброчесності</p> <p>Кількість виявлених та попереджених спроб оприлюднення робіт з ознаками недоброчесності</p>	Важко реалізувати, потребує додаткових ресурсів для такого обліку.	<p>Не враховано.</p> <p>Пропозицію щодо вилучення показників академічної доброчесності не підтримано, оскільки забезпечення академічної доброчесності є невід'ємною складовою діяльності наукової установи.</p> <p>Водночас, змінено редакцію окремих показників з метою зміщення акценту з кількісного обліку на оцінювання ефективності системи доброчесності; усунення ризику трактування показника “0 порушень” як єдиного критерію; спрощення вимог до звітності та врахування ресурсних можливостей установ.</p>
151.	Інститут обдарованої дитини НАПН України	<p>Додаток 1, група 1 «Кадровий потенціал та підготовка дослідників»: чисельність наукових працівників, молодих учених, аспірантів, докторантів, докторів філософії та докторів наук</p> <p>Доцільно передбачити оцінювання не</p>	Відповідний підхід забезпечить більш об'єктивне оцінювання діяльності керівника, оскільки наукові установи суттєво відрізняються за масштабом,	<p>Не враховано</p> <p>У Рекомендаціях (п. 19) зафіксовано, що цільові значення встановлюються з урахуванням фактичної динаміки установи за попередні 3 роки.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		лише за абсолютними значеннями, а й за динамікою показників за звітний період або у співвідношенні до загальної чисельності наукових працівників.	кадровою структурою та контингентом здобувачів	
152.		Додаток 1, група 2 «Результативність наукової діяльності»: кількість монографій, статей у Q1–Q4, видань категорії «А», наборів дослідницьких даних Доцільно об'єднати частину близьких за змістом публікаційних показників у більш узагальнені блоки або визначити їх як альтернативні для різних галузей науки	Для суспільних, гуманітарних, педагогічних і психологічних установ наукова результативність не завжди однаковою мірою відображається лише через показники Scopus/WoS; більш гнучкий підхід дасть змогу врахувати галузеву специфіку	Не враховано. Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.
153.		Додаток 1, група 4 «Конкурсне та грантове фінансування»: кількість поданих і прийнятих заявок, профінансованих міжнародних та загальнодержавних грантів Доцільно розмежувати вагомість поданих заявок і профінансованих грантів, надаючи пріоритет результативним показникам	Подання заявки є важливим етапом діяльності, однак саме отримане фінансування та реалізація грантового проєкту більш повно характеризують ефективність управлінських рішень і науково-організаційної роботи	Не враховано. Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
154.		Додаток 1, група 7.6 «Академічна доброчесність»: наявність положення, реєстру, навчання, договору з антиплагіатним сервісом, кількість виявлених порушень. Доцільно частково узагальнити показники академічної доброчесності в один комплексний блок із фіксацією нормативного забезпечення, профілактичної роботи та реагування на порушення	Це дозволить уникнути надмірної деталізації, спростити процедуру оцінювання та водночас зберегти увагу до одного з принципово важливих напрямів діяльності наукової установи	Не враховано. Показники підгрупи “Академічна доброчесність” викладено в оновленій редакції, відповідно до інших отриманих зауважень.
155.		Додаток 2, примітка та група 2 «Педагогічний та психологічний напрям»: освітні програми, підручники, методики, цифрові платформи, підвищення кваліфікації, психодіагностичні інструменти. Доцільно прямо передбачити вибіркоче застосування додаткових показників педагогічного та психологічного напрямку відповідно до статутних завдань установи, а не їх сукупне використання	Для установ НАПН України характерна різна спеціалізація; вибіркочий підхід забезпечить коректне врахування реальних результатів діяльності конкретної наукової установи	Враховано частково. Додаток 2 викладено в новій редакції.
156.		Додаток 2, п. 2.1: кількість розроблених та апробованих освітніх програм, методик або технологій навчання/виховання. Доцільно поряд із фактом розроблення та апробації враховувати масштаб упровадження таких результатів у практику	Для педагогічних і психологічних наукових установ важливим є не лише створення науково-методичного продукту, а й його практичне поширення та використання в освітньому процесі	Враховано частково. Додаток 2 викладено в новій редакції.
157.	Олег Кулик, доктор юридичних наук, адвокат	1. Проєкт Методичних рекомендацій (п. 10) вимагає від кандидатів подання декларацій та згоди на спеціальну перевірку. Проте, такий підхід свідчить про необґрунтовану зміну правового статусу керівників наукових установ. Зокрема, посада керівника наукової установи не включена до переліку посад, що займають відповідальне та особливо відповідальне	Необґрунтоване розширення сфери дії антикорупційного законодавства	Не враховано. З огляду на рекомендації і підходи OECD безпекова політика розглядається як складова належного публічного управління та інституційної стійкості. Зокрема, OECD Recommendation on the Governance of Critical Risks (OECD/LEGAL/0405) закріплює необхідність інтеграції ризик-орієнтованого управління у діяльність державних

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		становище (примітка до ст. 56 Закону «Про запобігання корупції»). Отже, поширення на них процедур, передбачених для державних службовців щодо спеціальних перевірок, є безпідставним. Крім того, особа, яка претендує на зайняття посади керівника наукової установи також, не віднесена Законом України «Про запобігання корупції» до переліку осіб, які мають подавати декларацію кандидата на посаду		інституцій, а OECD Recommendation on Public Integrity (OECD/LEGAL/0435) — впровадження систем запобігання конфлікту інтересів, підзвітності та етичних стандартів. У сфері науки і інновацій важливе значення має також OECD Recommendation concerning Access to Research Data from Public Funding (OECD/LEGAL/0347), яка пов'язує відкритість досліджень із вимогами безпеки, належного управління даними та відповідального міжнародного співробітництва. Сукупно ці акти формують підхід, за яким забезпечення безпеки, доброчесності та репутаційної стійкості наукових установ є елементом оцінювання ефективності їх керівництва. Резюме: перевірка є нагальною необхідною.
158.		2. Пункт 10 Методичних рекомендацій висуває безальтернативну вимогу щодо подання кандидатом Державного сертифіката про рівень володіння державною мовою (витяг з реєстру Державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою), що підтверджує рівень володіння державною мовою, визначений Національною комісією зі стандартів державної мови. Це суперечить ч. 3 ст. 10 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», яка дозволяє науковим працівникам засвідчувати такий рівень документом про повну загальну середню освіту. Запропонована норма необґрунтовано звужує	Нормативна колізія у питаннях підтвердження рівня володіння державною мовою	Враховано. До абзацу 11 пункту 10 внесено відповідні зміни.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
159.		<p>права кандидатів та потребує приведення у відповідність до профільного законодавства.</p> <p>3. Методичні рекомендації (п. 10) наділяють виборчу програму кандидата статусом «програмного документа стратегічного характеру». Це прямо суперечить п. 1 ч. 3 ст. 10 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», де визначення стратегії розвитку установи віднесено до виключної компетенції вченої (наукової) ради. Спроба заздалегідь визначити зміст програми до її оцінки вченою радою є втручанням у внутрішню сферу діяльності наукових установ та порушує засади самоврядності, гарантовані законом.</p>	Порушення принципу академічної самоврядності та ієрархії повноважень	<p>Враховано частково. Визначення терміну “Виборча програма” викладено в новій редакції: «Виборча програма – це документ, у якому кандидат викладає свої пропозиції щодо концепції розвитку державної наукової установи на п’ятирічний строк. Вона містить опис пріоритетних кроків кандидата у разі його обрання, зокрема щодо наукової діяльності, кадрової політики, залучення фінансування, міжнародного співробітництва, модернізації матеріально-технічної бази та забезпечення академічної доброчесності; положення виборчої програми враховуються під час укладення контракту з керівником та формування системи оцінювання його діяльності.”</p>
160.		4. Пункт 30 Методичних рекомендацій допускає використання електронного голосування, проте пропонує лише загальні декларації щодо його безпеки. Документ потребує деталізації, зокрема в частині: 1) встановлення чітких критеріїв для незалежного технічного аудиту програмного забезпечення; 2) з забезпечення верифікованості голосу без порушення таємниці волевиявлення; 3) визначення суб’єкта, що нестиме відповідальність за технічний збій або несанкціоноване втручання.	Відсутність належного механізму реалізації електронного голосування	<p>Враховано Пункт 30 доповнено відповідними положеннями.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
161.		<p>5. Запровадження ключових показників ефективності (КРІ) для керівників установ (п. 67-69) на рівні Методичних рекомендацій є необґрунтованим, адже чинне законодавство не наділяє Уряд повноваженнями встановлювати такі показники або порядок їх моніторингу. Запропоновані КРІ фактично дублюють показники державної атестації наукової установи, що призведе до перетворення п'ятирічного циклу оцінки в безперервний бюрократичний процес. З огляду на зазначене, представлені проєкти документів характеризуються неузгодженостями та містять норми, що суперечать чинному законодавству, а тому потребують докорінного перепрацювання з метою виключення положень, що порушують принципи правової визначеності.</p>	<p>Перевищення дискреційних повноважень Кабінетом Міністрів України</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Зауваження щодо перевищення повноважень Кабінетом Міністрів України не підтримано з огляду на таке.</p> <p>Відповідно до пункту 2 частини першої статті 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» керівник наукової установи несе відповідальність за результати діяльності наукової установи перед власником (власниками) або уповноваженим ним (ними) органом.</p> <p>Таким чином, законодавством уже встановлено обов'язок керівника забезпечувати досягнення результатів діяльності установи та відповідальність за них, а також повноваження органу управління здійснювати відповідне оцінювання.</p> <p>Водночас на практиці реалізація цих положень є фрагментарною та неуніфікованою, що зумовлює відсутність системного підходу до оцінювання діяльності керівників державних наукових установ, обмежену підзвітність та недостатній зв'язок між стратегічними цілями розвитку установ і результатами їх діяльності.</p> <p>Відповідно до пункту 11 частини першої статті 41 зазначеного Закону Кабінет Міністрів України як вищий орган у системі органів виконавчої влади вживає заходів до вдосконалення державного регулювання та</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>управління у сфері наукової і науково-технічної діяльності.</p> <p>Запропонований проєкт акта спрямований саме на реалізацію цієї норми закону шляхом впорядкування підходів до здійснення органами управління своїх повноважень щодо оцінювання діяльності керівників державних наукових установ.</p> <p>При цьому проєкт акта:</p> <ul style="list-style-type: none"> не встановлює обов'язкових ключових показників ефективності діяльності керівників державних наукових установ; не запроваджує нових повноважень для Кабінету Міністрів України чи органів управління; не визначає обов'язкового порядку оцінювання діяльності керівників. <p>Натомість передбачені положення мають рекомендаційний характер і спрямовані на уніфікацію підходів до формування умов контрактів з керівниками державних наукових установ у межах уже існуючих повноважень органів управління.</p> <p>Ключові показники ефективності (КРІ) у проєкті акта розглядаються як інструмент управління, який:</p> <ul style="list-style-type: none"> застосовується виключно за рішенням органу управління; формується індивідуально з урахуванням специфіки діяльності наукової установи; використовується для оцінювання діяльності керівника, а не діяльності установи в цілому.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>Водночас КРІ не замінюють та не дублюють процедуру державної атестації наукових установ, яка має іншу правову природу, періодичність та цілі, і спрямована на комплексне оцінювання наукової діяльності установи, а не ефективності управлінської діяльності її керівника.</p> <p>Отже, проєкт акта не містить ознак перевищення повноважень Кабінету Міністрів України, а навпаки забезпечує реалізацію положень законодавства щодо підзвітності керівників державних наукових установ та вдосконалення системи управління у сфері науки.</p> <p>Відсутність уніфікованих підходів до оцінювання діяльності керівників державних наукових установ фактично ускладнює реалізацію передбаченої законом відповідальності керівника за результати діяльності установи.</p>
162.	Інститут геологічних наук НАН України	Запропонований перелік додаткових ключових показників ефективності (КРІ) за галузевою специфікою діяльності наукових установ викладено у додатку 9 до цього Звіту.	<p>1. Запропоновані показники оцінки діяльності установи є кількісними. Для оцінки ефективності діяльності їх треба співвідносити з кількістю штатних одиниць та враховуванням кількості науковців.</p> <p>2. Оскільки Перелік додаткових ключових показників ефективності (КРІ) за галузевою специфікою діяльності наукових установ проєкту постанови включає не всі напрями з галузевою специфікою згідно з Наказом МОН «Про затвердження Переліку</p>	<p>Враховано частково. Додаток 2 викладено в новій редакції.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>наукових спеціальностей», пропонуємо додати до додаткових ключових показників ефективності (КРІ) за галузевою специфікою діяльності наукових установ за Напрям Природничі Науки, який враховує, зокрема, і специфіку геологічного напрямку досліджень (див. ПЕРЕЛІК у додатку 2)</p> <p>У зауваженнях та пропозиціях до проєкту постанови Інститут геологічних наук НАН України пропонує ширше висвітлити специфіку природничого (в тому числі геологічного) напрямку досліджень, який зокрема потребує роботи як з накопиченим та збереженим геологічним кам'яним керновим (колекційним) матеріалом, та польові (експедиційні) спостереження, створення систем моніторингу за сучасними геологічними процесам та станом геологічного середовища. Підготовка фахівців геологічного напрямку вимагає, окрім розробки та апробації освітніх програм, методик, також підготовку кам'яного та оцифрованого колекційного матеріалу.</p>	
163.	Ростислав Панчук, д.б.н, старший	Слід мінімізувати ризики самозбереження адміністрації наукових установ, ввівши обмеження на участь у конкурсі на посаду директора нинішніх представників адміністрації	У невеликих наукових установах (25-40 науковців) така інноваційна пропозиція від МОН не буде працювати, особливо у випадку тривалого правління	<p>Не враховано.</p> <p>Запровадження штучних обмежень щодо участі в конкурсі за ознакою попередньої посади або віку має дискримінаційний характер і прямо суперечить Конституції</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
	науковий співробітни, відділ регуляції проліферації клітин та апоптозу Інститут біології клітини НАН України	(заступник директора, вчений секретар та ін.), або ж і колишніх, якщо з моменту їх звільнення пройшло менше 5 років. Це гарантуватиме повне оновлення адміністрації установи та дозволить уникнути системи «наступників», типової для авторитарних держав. Також слід законодавчо закріпити граничний вік у 65 років для кандидатів у директори на момент оголошення конкурсу на займану посаду. Це цілком узгоджується з вимогами на Заході до директорів НУ. Пропоную додати вищезгадані зміни до п.2 і п.3 загальної частини Методичних рекомендації щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи. Альтернативним варіантом, що гарантуватиме якісне оновлення керівного складу невеликих наукових установ, є запровадження експериментального проєкту затвердження директора рішенням спеціально створеної комісії, куди б увійшли міжнародні експерти, обрані з системи URIS, представники бізнесу та МОН.	попереднього директора (в окремих установах НАН України це може бути і 25, і 30 років). Причина банальна – тут усталені традиції настільки сильно вкоренилися, що пересилити їх найпрогресивнішими виборчими програмами буде в принципі неможливо! З 99% ймовірністю колектив проголосує за того кандидата, який уже вмонтований у дану систему (наприклад, заступника діючого директора), тому що він символізує стабільність і передаваність влади. На такий вибір не впливатиме навіть той факт, що за останні 5 років ця наукова установа перебувала в стані стагнації та недофінансування – погана стабільність краще за ризиковані (для колективу та адміністрації) реформи.	України, Кодексу законів про працю та нормам спеціального Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Крім того, ініціатива щодо заміни виборчого процесу призначенням через спеціальні комісії для установ певного розміру нівелює засади академічного самоврядування та імперативний принцип виборності керівника науковою спільнотою, закріплений законом. Оновлення керівного складу має відбуватися шляхом відкритої конкуренції, а не через адміністративні заборони, які обмежують конституційне право громадян на працю та участь в конкурсі на посаду.
164.		Опцію (фандрайзинг) також варто додати у KPI директора, нарівні з публікаціями, патентами та кількістю науковців.	Уміння керівника, як ефективного менеджера, наводити контакти з іноземними партнерами та організувати передачу б/у наукового обладнання для посилення інституційної спроможності установ є критично важливою рисою потенційного кандидата у директори, тому що на пряму впливатиме на розвиток установи. Без інфраструктури	Не враховано. Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (KPI) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			та обладнання, навіть і б/у, нема можливості виконувати наукові дослідження в Україні, а отже, і залучати молодих вчених та налаштовувати співпрацю з бізнесом. Для того, щоб процес відбору кандидатів у директори невеликих НУ був максимально полегшений, пропоную формувати такі комісії не під конкретну НУ, а під напрямки Державної атестації (Аграрно-ветеринарний, Суспільний, Природничо-математичний, Інженерно-технологічний напрями, Біомедичний, Гуманітарно-мистецький). В такому випадку комісія по кожному напрямку повинна була б цього річ провести оцінку кандидатів на посаду не більше 10 установ, тобто усього – по 20-30 кандидатів на напрямок, що можна зробити за 5-6 засідань. Це не є аж настільки непосильною задачею.	підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.
165.		Слід заборонити директору одночасно керувати великим структурним підрозділом (відділ), однак дозволити керувати лабораторією з 3-4 осіб. В таких умовах ризику перетягування ним бюджетного фінансування на свій відділ, і спроб самозбереження влади через 10 років будуть суттєво зменшені.	Допустимість для директора бути одночасно і завідувачем відділу в тій же науковій установі. З власного досвіду наукового стажування на Заході, це не забороняється у наукових установах у ЄС, але все одно призводить до пріоритетності базового фінансування саме того наукового підрозділу,	Не враховано. Запровадження прямої заборони на поєднання посад керівника установи та керівника структурного підрозділу призведе до надмірного втручання у внутрішню організаційну діяльність наукових установ та обмеження їх автономії, зокрема з урахуванням різних масштабів та специфіки діяльності установ. Для невеликих наукових установ таке обмеження може ускладнити

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			яким керує директор. Так, саме директор одноосібно розпоряджається коштами донаторів, отриманих по фандрайзингу, і спрямовує їх в першу чергу на те обладнання, яке потрібне його відділу (хоча воно і доступне для всіх). Кошти установи на заробітну плату постдокторантам в першу чергу теж виділяються на відділ директора, і жоден керівник іншого підрозділу ніколи не матиме шансів залучити постдокторанта за кошти установи, бо це – пріоритет директора.	забезпечення належного управління та наукового керівництва. Крім того, запровадження такої норми, насамперед, має бути визначено законом.
166.		<p>1) Слід враховувати специфіку НУ – для гуманітарних це будуть монографії, для технічних – в основному патенти, тоді як для природничих – статті Q1. У даному випадку необхідно робити диференційований підхід залежно від напрямку діяльності НУ.</p> <p>2) Також у групу 2 «Результативність наукової діяльності» у Переліку рекомендованих ключових показників ефективності (КПІ) пропоную додати окремий пункт «Кількість наукових статей, що індексуються у журналах у ТОП-10% списку Scopus/Web Of Science».</p>	<p>1) У даних методичних рекомендаціях у наявний перелік КПІ директора установи входять різні показники публікаційної активності: статті у журналах Q1, патенти, монографії та ін.. В нинішніх методичних рекомендаціях (так само як і при оцінюванні заявок на гранти МОН в системі URIS) у КПІ вимагається і патенти, і монографії, і статті. В умовах обмежених ресурсів та фінансування науковці не можуть розпорошувати зусилля на все одночасно, лише для «галочки».</p> <p>2) Це – дуже складний до досягнення критерій, однак він є чіткою ознакою інституційної спроможності наукової установи працювати на рівні наукових установ країн ЄС.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Перелік показників наукової діяльності, включених до рекомендованих ключових показників ефективності (КПІ) діяльності керівника державної наукової установи, уніфіковані з показниками, що використовуються при державній атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової діяльності, зокрема і з огляду на те, що діяльність керівника має забезпечити підтвердження або підвищення категорії наукової установи під час наступної державної атестації.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
	НАН України	Вважаємо за доцільне змінити назву постанови на «Деякі питання обрання та призначення керівника державної наукової установи»,	Оскільки мова йде не про діяльність державних наукових установ, а про керівників цих установ.	Не враховано. На громадське обговорення було винесено проєкт постанови Кабінету Міністрів України “Деякі питання діяльності державних наукових установ”
167.		Пропонується вилучити з проєкту постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання діяльності наукових установ» положення щодо щорічного подання міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Національною академією наук України, національними галузевими академіями наук до 15 лютого МОН України зведеної інформації про результати діяльності державних наукових установ, які належать до сфери їх управління (у віданні яких перебувають).	Абзац 3 пункту 2 Проєкту щодо щорічного подання до МОН України зведеної інформації про результати діяльності державних наукових установ суперечить положенням Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». НАН України відповідно до абзацу 4 пункту 2 частини 7 цього закону подає Кабінетові Міністрів України разом з висновком Національної ради України з питань розвитку науки і технологій щорічний звіт про результати своєї наукової і науково-технічної діяльності, ефективність управління державним майном, переданим їй на праві usufructa державного майна чи на іншому речовому праві, передбаченому законом, та використання бюджетних коштів. Національні галузеві академії наук України відповідно до частини 5 статті 18 цього закону подають Кабінетові Міністрів України щорічний звіт про результати своєї наукової і науково-технічної діяльності та використання коштів, виділених їм з державного бюджету, разом з висновком	Не враховано. Порушені у зауваженні питання щодо можливого дублювання звітності та невідповідності положень проєкту акта нормам Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» є обґрунтованими в частині недопущення встановлення додаткових обов’язкових процедур звітування для Національної академії наук України, національних галузевих академій наук України та інших суб’єктів. Відповідно до статей 41–43 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» Кабінет Міністрів України забезпечує формування державної політики у сфері наукової і науково-технічної діяльності, а центральні органи виконавчої влади, зокрема Міністерство освіти і науки України, здійснюють її реалізацію та координацію. З огляду на це формування узагальненої інформації про результати діяльності державного сектору науки є необхідним елементом належного виконання функцій державної політики, зокрема для підготовки аналітичних матеріалів, формування стратегічних документів, забезпечення

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>Національної ради України з питань розвитку науки і технологій.</p> <p>Пунктом 7 частини 7 статті 20 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» Національна рада України з питань розвитку науки і технологій заслуховує та оцінює звіти центральних органів виконавчої влади, Національного фонду досліджень України, Національної академії наук України, національних галузевих академій наук та інших головних розпорядників бюджетних коштів, що здійснюють наукову та науково-технічну діяльність або є замовниками наукових досліджень та розробок, про стан використання коштів на наукову та науково-технічну діяльність й отримані результати і внесення пропозицій за результатами їх розгляду.</p> <p>Відповідно до пункту 1.15 Статуту НАН України, ухваленого постановою Загальних зборів НАН України від 27.05.2021 № 1, зареєстрованого наказом Міністерства юстиції України від 21.07.2021 № 2591/5, НАН України щорічно подає Кабінету Міністрів України разом з висновками Національної ради України з питань розвитку науки і технологій звіт про результати своєї наукової і науково-технічної діяльності, ефективність управління державним майном та</p>	<p>міжнародної звітності та прийняття управлінських рішень.</p> <p>Водночас, проєктом акта запропонована Типова форма звіту керівника державної наукової установи, яка стосується усіх державних наукових установ України, а не лише підпорядкованих НАН України. Крім того, типова форма звіту містить положення, які раніше не були включені до звітів керівників державних наукових установ, які покликані забезпечити можливість органам управління, у тому числі і Президії НАН України, вчасно реагувати на проблемні питання конкретних наукових установ. Проєктом акта також визначено яка саме інформація щорічно подається до МОН, іншими нормативно-правовими актами подання такої інформації - не передбачено.</p> <p>Водночас, зазначаємо, що МОН готує розглянуто перенесення строків подання звітної інформації до МОН.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>використання бюджетних коштів. Згаданий звіт є найповнішим зібранням інформації про діяльність Академії у звітному році, що містить узагальнену інформацію про основні результати наукових досліджень, їх використання, науково-організаційну діяльність, матеріально-технічне, фінансове, кадрове, інформаційне забезпечення наукових досліджень та відповідні статистичні дані. Зазначений звіт готується шляхом узагальнення звітів наукових установ, розглядається Загальними зборами НАН України та після схвалення надсилається зацікавленим центральним органам виконавчої влади. Зокрема, звіт про діяльність НАН України за 2024 рік було надіслано до МОН України листом від 17.06.2025 № 9/999-2. Звіт про діяльність НАН України у 2025 році планується розглянути на сесії Загальних зборів НАН України 23 квітня 2026 року.</p> <p>Також НАН України щорічно подає до МОН України відомості про основні результати наукової і науково-технічної діяльності за звітний рік за відповідними формами, які містять інформацію про фінансування наукової і науково-технічної діяльності за рахунок коштів спеціального та загального фондів державного бюджету</p>	

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>України, основні показники реалізації пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки за рахунок коштів загального фонду державного бюджету, основні показники наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок, що фінансувалися за рахунок коштів спеціального фонду державного бюджету, основні результати виконання наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок, дані щодо створення наукової (науково-технічної) продукції та підсумків моніторингу її впровадження, іншу додаткову інформацію. Зазначені відомості формуються шляхом узагальнення наданої установами НАН України інформації за формами, визначеними МОН України. Відомості про основні результати наукової і науково-технічної діяльності за 2024 рік надіслано до МОН України листом від 25.02.2025 № 9/493-5. Аналогічні відомості за 2025 рік готуються та будуть надіслані до 15.04.2026.</p>	
168.		Пропонуємо у назві «Методичні рекомендації щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи» вилучити слово « <i>особливості</i> », змінивши назву на «Методичні		<p>Не враховано Частиною 6 статті 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» чітко визначено назву цього документа.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		рекомендації щодо порядку обрання керівника державної наукової установи».		
169.		Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» вважаємо за доцільне абз. 10 пункту 10 Методичних рекомендацій викласти в такій редакції: «копію трудової книжки (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування».		Враховано. Абзац десятий пункту 10 доповнено.
170.		У пункті 2 Методичних рекомендацій щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи (далі – Методичні рекомендації), затвердження яких пропонується Проєктом, формулювання «У разі зміни найменування та (або) реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення або виділу) державної наукової установи, строки перебування особи на посаді керівника підсумовуються» суперечить ст.9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність».		Не враховано. Під час реорганізації (зокрема, перетворення чи приєднання) наукова установа є правонаступником прав та обов'язків попередньої юридичної особи. Оскільки функціональна сутність посади та об'єкт управління залишаються незмінними, обнулення строків перебування на посаді суперечитиме вимозі Закону, що одна і та сама особа не може бути керівником державної наукової установи більше ніж два строки.
171.		Пропонуємо абз.11 п.10 Методичних рекомендацій викласти в такій редакції: «Документ, що засвідчує рівень володіння державною мовою відповідно до частини 3 статті 10 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» або	Методичними рекомендаціями передбачено, що кандидат на посаду керівника державної наукової установи повинен володіти державною мовою відповідно до вимог Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» (пп. 2 ч. 1 п. 3) та подає для участі у конкурсі	Враховано. Абзац одинадцятий пункту 10 доповнено відповідним положенням.

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>«Документ про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни) або державний сертифікат про рівень володіння державною мовою».</p>	<p>для підтвердження цього копію <i>Державного сертифіката про рівень володіння державною мовою</i> (витяг з реєстру Державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою), що підтверджує рівень володіння державною мовою, визначений Національною комісією зі стандартів державної мови (абз. 11 п. 10). Вказане положення абз. 11 п. 10 не відповідає вимогам Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної». Частина третя ст. 10 цього Закону передбачає, що рівень володіння державною мовою особами, визначеними пунктами 2, 5, 6, 8, 11, 12, 14-16 частини першої ст. 9 цього Закону, засвідчується <i>документом про повну загальну середню освіту</i> за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови відповідно до цього Закону. Відповідно до п. 14 частини першої ст. 9 цього Закону до категорії зазначених осіб відносяться <i>наукові працівники</i>, крім іноземців чи осіб без громадянства, які запрошені до закладів освіти та/або наукових установ</p>	

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
172.		Пропонуємо в абз.12 п.10 вилучити текст «що містить план з конкретними показниками на 5 років (далі – виборча програма)»; абз.13 п.10 вилучити.	<p>та працюють на тимчасовій основі як наукові, педагогічні, науково-педагогічні працівники або викладачі іноземної мови.</p> <p>Необхідно зауважити, що Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не містить положень щодо складання кандидатом на посаду керівника державної наукової установи виборчої програми як необхідної умови участі у конкурсі. Попри це чинні Методичні рекомендації щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 998 (далі – Методичні рекомендації 2016), закріплюють обов'язок кандидата оприлюднити виборчу програму, яка обговорюється на зустрічах та зборах трудового колективу державної наукової установи. Водночас Методичні рекомендації 2016 не встановлюють вимог щодо змісту виборчої програми, надаючи тим самим право кандидату самому визначити логіку викладення власного бачення перспектив розвитку наукової установи, що узгоджується із юридичною природою документа, який має назву «Методичні рекомендації». Адаже рекомендаційний характер</p>	<p>Не враховано</p> <p>Вибори керівника (ст. 9 Закону) передбачає, що колектив обирає не «особу», а «шлях розвитку» установи. Наявність плану з конкретними показниками дозволяє виборцям (науковцям) порівняти стратегічне бачення різних кандидатів не на рівні гасел, а на рівні реальних цифр: обсягів залучення грантів, оновлення обладнання. Це підвищує якість демократичного процесу в науковому середовищі.</p> <p>Виборча програма кандидата - це його авторське бачення та план дій, який він пропонує реалізувати у разі обрання. Вчена рада залишається вищим колегіальним органом, який затверджує загальну стратегію установи. Проте саме керівник несе персональну відповідальність за виконання контракту перед органом управління. Таким чином, програма кандидата є інструментом реалізації майбутньої стратегії, а не її заміною.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>документа є виправданим, якщо зважити на принципи самоврядності та свободи наукової творчості, що утворюють основу державного управління науковою та науково-технічною діяльністю Національної академії наук України.</p> <p>Як зазначено у частині сьомій ст. 17 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», самоврядність Національної академії наук України полягає у:</p> <p>1) самостійному визначенні тематики фундаментальних і прикладних наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок, форм організації та проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок, формуванні своєї структури, вирішенні науково-організаційних, господарських, кадрових питань, здійсненні міжнародних наукових зв'язків у частині, що не суперечить цьому Закону;</p> <p>2) виборності та колегіальності органів управління, здійсненні загальними зборами Національної академії наук України функцій найвищого органу управління.</p>	

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>Відповідно спроба придати нормам проєкту Методичних рекомендацій імперативний характер створює передумови для втручання у внутрішню сферу діяльності Національної академії наук України, порушуючи принцип самоврядності.</p> <p>Крім того, надання виборчій програмі статусу програмного документа стратегічного характеру суперечить положенням Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо системи управління науковою установою, відповідно до яких визначення стратегії розвитку наукової установи є виключною компетенцією вченої (наукової, науково-технічної, технічної) ради наукової установи (п. 1 частини третьої ст. 10 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).</p>	
173.		<p>Вважаємо за доцільне розмістити відеозаписи презентацій на сайті за бажанням кандидата. Тому пропонуємо пункт 16 викласти у такій редакції «Виборчі програми кандидатів розміщуються на офіційному вебсайті державної наукової установи не пізніше, ніж за 14 календарних днів до дати проведення виборів. Разом з виборчими програмами кандидатів може бути за клопотанням відповідного кандидата розміщено</p>	<p>Відповідно до п. 17 «Вибори призначаються не пізніше ніж на двадцятий день з дати закінчення строку прийому документів кандидатів», але після завершення двомісячного строку прийняття документів від кандидатів, органу управління надається до 14 календарних днів на перевірку та подання переліку кандидатів на розгляд зборів колективу штатних наукових</p>	<p>Враховано.</p> <p>Пункти 16 та 17 наведено в новій редакції:</p> <p>Пункт 16: «Виборчі програми кандидатів та відеозаписи їх презентацій розміщуються на вебсайті державної наукової установи не пізніше ніж за 10 календарних днів до дати проведення виборів».</p> <p>Пункт 17: «Вибори призначаються не раніше ніж на одинадцятий та не пізніше ніж на двадцятий день з дати оприлюднення списку претендентів».</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		презентацію його програми та/або її відеозапис».	працівників державної наукової установи (п.12); а в п. 16 зазначено, що «Виборчі програми кандидатів та відеозаписи їх презентацій розміщуються на офіційному вебсайті державної наукової установи не пізніше ніж за 14 календарних днів до дати проведення виборів». У результаті за умови негативного розвитку подій із офіційним надходженням до установи переліку кандидатів на 14 добу залишається тільки 6 днів до моменту проведення виборів і п.16 виконати буде неможливо.	
174.		НАН України наполягає, що запровадження КРІ є недоцільним.	Суттєвого перегляду, доопрацювання та відтермінування потребує запропонована система ключових показників ефективності (КРІ), яка дублює процедуру державної атестації та надмірно орієнтована на кількісні наукометричні показники, не враховуючи якісні характеристики результатів наукової діяльності, їхню суспільну значущість та роль національних наукових видань. Запровадження КРІ суперечить ст. 41 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», яка передбачає повноваження Кабінету Міністрів України у сфері наукової і науково-технічної діяльності. Цей Закон не встановлює зазначених	Не враховано. Зауваження щодо недоцільності запровадження КРІ та їх невідповідності положенням Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не підтримано, водночас частково враховано шляхом доопрацювання відповідних положень проєкту акта. Відповідно до пункту 2 частини першої статті 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» керівник наукової установи несе відповідальність за результати діяльності наукової установи перед власником або уповноваженим ним органом. Разом з тим чинне законодавство не визначає уніфікованих підходів до оцінювання діяльності керівників державних наукових установ, що на

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>показників та не містить норм, які наділяють Кабінет Міністрів України повноваженнями щодо визначення порядку їх встановлення, моніторингу та оцінювання.</p> <p>Звертаємо увагу, що Постановою Верховної Ради України від 10.02.2026 № 4775-ІХ до порядку денного п'ятнадцятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання включено проєкт Закону про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо встановлення цільових показників діяльності керівників наукових установ, визначення стратегій і перспективних напрямів діяльності наукових установ». Вказане додатково засвідчує неможливість врегулювання питань оцінювання ефективності діяльності керівників державних наукових установ на рівні підзаконного нормативно-правового акта та віднесення цього питання до сфери повноважень Верховної Ради України.</p> <p>Також запропоновані основні КРІ здебільшого відображують діяльність установи як наукового колективу, а потреба у їх включенні до особистого звіту керівника видається сумнівною. Множення показників звітності, які обтяжують діяльність установи у період</p>	<p>практиці призводить до фрагментарності управлінських рішень, відсутності чітких критеріїв оцінювання та недостатнього рівня підзвітності.</p> <p>Відповідно до статті 41 зазначеного Закону Кабінет Міністрів України забезпечує формування державної політики у сфері наукової і науково-технічної діяльності та вживає заходів щодо вдосконалення системи управління у цій сфері.</p> <p>У цьому контексті запропонований підхід до застосування КРІ не передбачає встановлення Кабінетом Міністрів України обов'язкових показників чи порядку їх застосування, а спрямований на уніфікацію підходів до реалізації органами управління їхніх повноважень щодо укладення контрактів з керівниками та оцінювання результатів їх діяльності.</p> <p>У доопрацьованій редакції проєкту акта: чітко визначено рекомендаційний характер КРІ; передбачено, що КРІ встановлюються виключно органом управління (тобто Президія НАН України може ухвалити рішення щодо не встановлення КРІ керівникам наукових установ, що перебувають у сфері відання НАН України) з урахуванням специфіки діяльності установи; уточнено, що КРІ застосовуються як інструмент оцінювання діяльності</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
			<p>формування щорічних наукових звітів, буде мати лише негативні наслідки.</p> <p>Необхідно зауважити, що КРІ діяльності керівника державної наукової установи, запропоновані Методичними рекомендаціями, характеризують діяльність наукової установи в цілому і співпадають з показниками, за якими здійснюється оцінювання результативності наукової (науково-технічної) діяльності наукової установи під час проведення державної атестації. Щорічне оцінювання діяльності керівника, а фактично установи за цими показниками, перетворює державну атестацію наукових установ, яка має здійснюватися раз на п'ять років, у безперервний процес.</p>	<p>керівника, а не діяльності наукової установи в цілому;</p> <p>розмежовано КРІ та процедуру державної атестації, яка має іншу правову природу, періодичність та цілі;</p> <p>розширено підходи до формування КРІ з урахуванням якісних характеристик результатів наукової діяльності, їх суспільної значущості, ролі національних наукових видань та інших нефінансових і не наукометричних показників.</p> <p>Таким чином, запропонована система КРІ не дублює державну атестацію наукових установ та не перетворює її на безперервний процес, а забезпечує інструмент зв'язку між стратегічними цілями розвитку установи та персональною відповідальністю її керівника.</p> <p>Щодо посилання на законопроект, включений до порядку денного Верховної Ради України, слід зазначити, що його розгляд не обмежує можливості вдосконалення управлінських підходів на рівні підзаконних актів у межах чинного законодавства.</p> <p>Запропоновані у проєкті акта положення не встановлюють нових правових інститутів, а деталізують механізми реалізації вже визначеної законом відповідальності керівника за результати діяльності установи.</p> <p>Водночас з метою уникнення надмірного адміністративного навантаження положення</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>про застосування КРІ інтегровано до процедури щорічного звітування керівника та не передбачає запровадження окремих додаткових процедур звітності.</p> <p>Отже, проєкт акта не суперечить положенням Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», а спрямований на підвищення ефективності управління державними науковими установами, прозорості їх діяльності та підзвітності керівників.</p>
175.		<p>Абз.2 п.7 пропонується викласти у такій редакції: «Оголошення про конкурс може дублюватися англійською мовою на офіційному вебсайті установи, МОН, а також на міжнародних порталах (на платформі «Українська наукова діаспора», EURAXESS тощо)»</p>	<p>Через те, що обов'язок розміщення на міжнародних веб-сайтах створюватиме додаткове організаційне навантаження.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Процес дублювання тексту англійською мовою та його розміщення на спеціалізованих ресурсах є технічно нескладним і не потребує значних часових чи фінансових витрат, проте суттєво розширює коло потенційних кандидатів та підвищує конкурентність виборів.</p>
176.		<p>Пропонуємо в пунктах, у яких йдеться про підрахунок та обробку бюлетенів, додати згадування про окрему групу бюлетенів «не підтримую жодного кандидата».</p>	<p>У пунктах 39, 41 та ін. Методичних рекомендацій бюлетені при підрахунку голосів поділяються лише на групи за кожного з кандидатів та недійсні.</p>	<p>Враховано.</p> <p>Доповнено відповідні пункти.</p>
177.		<p>Абзац 2 пункту 1 Типової форми контракту з керівником державної наукової установи доцільно вилучити.</p>	<p>У зв'язку з відсутністю нормативного навантаження.</p>	<p>Не враховано</p> <p>Добросовісність і розумність є базовими засадами права (ст. 3 ЦК України). Їх наявність у контракті встановлює вищий стандарт відповідальності сторін.</p> <p>Ця норма дозволяє юридично оцінити дії керівника у випадках, які неможливо детально прописати (наприклад, прихований конфлікт інтересів або неетичні управлінські рішення) та прямо відповідає</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				європейським принципам належного врядування (Good Governance), що є ключовим для реформування наукової сфери.
178.	ДУ «Інститут еволюційної екології НАН України»	<p>До Методичних рекомендацій щодо особливостей обрання керівника державної наукової установи</p> <p>Абзац другий п.6 Методичних рекомендацій, щодо необхідності дублювання оголошення про конкурс англійською мовою на офіційному вебсайті установи та МОН суперечить п.1 статті 12 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», відповідно до якого «Робочою мовою діяльності органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій державної і комунальної форм власності, у тому числі мовою засідань, заходів, зустрічей та мовою робочого спілкування, є державна мова».</p>		<p>Не враховано.</p> <p>Проєкт передбачає саме дублювання оголошення англійською мовою, а не заміну ним державної мови. Згідно зі статтею 12 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», використання державної мови як робочої не перешкоджає використанню інших мов для міжнародного співробітництва. Оприлюднення інформації англійською мовою поряд із державною є загальноприйнятою міжнародною практикою, що сприяє прозорості та залученню висококваліфікованих фахівців, і не обмежує статус української мови як державної.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
179.		<p>Виникли питання щодо обов'язковості оприлюднення оголошення на незрозумілих порталах. Зокрема платформа «Українська наукова діаспора» (https://ukrdiaspora.nauka.gov.ua/uk/) є маловідомим грантовим проєктом, котрий станом на 12.03.2026 р., з гордістю повідомляє, про приєднання 382 науковців за увесь період його існування з 2022 р. Щодо платформи EURAXESS теж виникають певні питання, оскільки вона зорієнтована переважно на користувачів Європейського Союзу і доцільність її використання для оприлюднення оголошень щодо вакансій керівників наукових установ України знаходиться під сумнівом, особливо за умови оприлюднення оголошення на вебсайтах установи, органу управління, МОН та офіційному друкованому виданні органу управління.</p>		<p>Не враховано Щодо доцільності використання платформи EURAXESS: Вимога продиктована стратегічним курсом України на інтеграцію до Європейського дослідницького простору (ERA). EURAXESS є ключовим інструментом Європейської Комісії для підтримки мобільності дослідників та розвитку наукової кар'єри. Оскільки Україна є асоційованим членом програми «Горизонт Європа», оприлюднення вакансій на цій платформі є обов'язковим елементом відкритого, прозорого та базованого на заслугах підбору кадрів (OTM-R), що підвищує міжнародний авторитет українських наукових установ. Щодо платформи «Українська наукова діаспора», то залучення потенціалу українських учених, які перебувають за кордоном, є пріоритетом державної політики в умовах воєнного стану та для післявоєнного відновлення. Платформа є офіційним інструментом для взаємодії з науковцями-співвітчизниками в усьому світі. Навіть невелика на даний момент кількість зареєстрованих користувачів не спростовує важливості цього каналу комунікації для пошуку лідерів, здатних інтегрувати українську науку в глобальні мережі.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
180.		<p>Вимога щодо необхідності подання кандидатами для участі у конкурсі копії Державного сертифіката про рівень володіння державною мовою (витягу з реєстру Державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою), що підтверджує рівень володіння державною мовою (п.10 Методичних рекомендацій) суперечить переліку осіб, який міститься у п.2 статті 10 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної». Також, варто звернути увагу на досить тривалу процедуру проходження іспиту на рівень володіння державною мовою (https://mova.gov.ua/gromadskosti/zapitannya-vidpovidi/yak-zdijsniti-pershij-vhid-do-sistemi-ispituvannya), що може створити суттєві перепони для потенційних кандидатів для участі у конкурсі та вплинути на об'єктивність конкурсу.</p>		<p>Враховано частково. Абзац 11 пункту 10 доповнено відповідним положенням.</p>
181.		<p>1)У п.22 Методичних рекомендацій зазначається, що організаційний комітет, виборча комісія та дільнична виборча комісія (у разі її утворення) діють відповідно до статуту (положення) державної наукової установи та положень про них, але, у той же час, проєкт Постанови не містить примірних положень про організаційний комітет, виборчу комісію та дільничну виборчу комісію, що може спричинити появу суттєвих зауважень до порядку роботи виборчого комітету та виборчих комісій і, відповідно, оскаржень результатів виборів.</p>		<p>1) Не враховано Згідно з проєктом Методичних рекомендацій, організаційний комітет та виборчі комісії діють відповідно до статуту наукової установи та положень, які затверджуються вченою радою за погодженням із профспілкою. Такий підхід забезпечує дотримання принципу академічного самоврядування та автономії наукових установ, дозволяючи врахувати специфіку структури кожної окремої інституції. Водночас основні процедурні вимоги до складу, повноважень та порядку роботи цих органів (недопущення</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		<p>2)Абзац 4 п.30 Методичних рекомендацій описує вимоги до програмного забезпечення, що використовується для електронного голосування, але не містить інформації щодо вимог до установ, які уповноважені здійснювати попереднє тестування та незалежний технічний аудит програмного забезпечення.</p> <p>3)У абзацах 5 та 6 п.35 Методичних рекомендацій зазначено, що у разі оголошення сигналу «Повітряна тривога» виборчий процес призупиняється. Дії виборчої комісії, виборців та спостерігачів здійснюються відповідно до Плану евакуаційних заходів. Забезпечення збереження виборчої документації та скриньок для голосування шляхом опечатування приміщення дільниці та отворів виборчих скриньок підписами голови і членів комісії покладається на керівника (виконувача обов'язків керівника). Зазначений вище порядок дій, в умовах воєнного стану, ставить під загрозу здоров'я та життя голови, членів комісії та керівника установи, які будуть змушені займатися опечатуванням приміщення дільниці та отворів скриньок замість прослідкування до укриття. Варто нагадати розробникам Методичних рекомендацій, що час підльоту балістичних ракет російських окупаційних військ до великих міст України варіюється від 2,5 хв. до 12 хв. (у залежності від типу ракети та відстані між пусковою установкою та ціллю). Саме тому цей порядок дій суперечить статті 3 Конституції України, згідно якої людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються</p>		<p>кандидатів до складу комісій, обрання голови та секретаря, звільнення членів комісій від основної роботи) уже детально регламентовані безпосередньо у тексті Методичних рекомендацій (п. 20–22), що є достатньою правовою рамкою для уникнення процедурних порушень .</p> <p>2) Враховано частково</p> <p>Вимоги до програмного забезпечення та суб'єктів, що здійснюють його перевірку, регулюються спеціальним законодавством у сфері захисту інформації та кібербезпеки. У проєкті Методичних рекомендацій чітко зазначено, що програмне забезпечення повинно мати підтвердження відповідності вимогам щодо захисту інформації (зокрема атестат відповідності комплексної системи захисту інформації — КСЗІ). Перелік рекомендованого ПЗ затверджується органом управління лише за умов наявності таких підтверджуючих документів, виданих уповноваженими державою органами або сертифікованими аудитором у сфері технічного захисту інформації.</p> <p>3) Враховано.</p> <p>Пункт 35 викладено в новій редакції (див вище).</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
182.		<p>в Україні найвищою соціальною цінністю. Дуже шкода, що розробники цього проєкту не цінують людські життя.</p> <p>У п.67-69 Методичних рекомендацій, тексті «Типової форми контракту з керівником державної наукової установи», тексті «Додатку до Типової форми контракту з керівником державної наукової установи», тексті «Додатку 1 до Методичних рекомендацій», «Переліку рекомендованих ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи» та інших додатків використовується абревіатура «КРІ» (Key Performance Indicators), що суперечить п.1 статті 13 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» зазначено, що мовою нормативно-правових актів і актів індивідуальної дії, діловодства і документообігу органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування є державна мова. Саме тому, необхідно використовувати загальноживану абревіатуру «КПЕ» (Ключові Показники Ефективності) замість, іншомовної «КРІ».</p>		<p>Не враховано.</p> <p>Використання абревіатури «КРІ» не суперечить вимогам законодавства про державну мову, оскільки в тексті проєкту акта вона вводиться через повну назву українською мовою — «цільові показники ефективності (далі – КРІ)», що повністю забезпечує термінологічну відповідність нормам діловодства. Абревіатура «КРІ» є загальноприйнятим міжнародним стандартом у сфері сучасного менеджменту та наукового врядування (European Research Area), а її збереження сприяє синхронізації української наукової системи з європейськими стандартами оцінювання. Заміна на «КПЕ» є недоцільною, оскільки ця абревіатура не має аналогічного рівня міжнародної впізнаваності, тоді як чинна редакція забезпечує баланс між використанням державної мови та інтеграцією у глобальний науковий простір.</p>
183.		<p>До Рекомендацій щодо формування ключових показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи та оцінювання їх виконання (Додаток 1 Методичних рекомендацій).</p> <p>У п.10 Додатку 1 зазначено, що до переліку КРІ, як індикатор інституційного розвитку державної</p>	<p>На жаль, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 27 січня 1995 р. № 57 «Про затвердження Правил перетинання державного кордону громадянами України», наукові працівники чоловічої статі віком від 23 до 60 років на час дії на</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Щодо перетину кордону під час війни: заборона на перетин кордону науковим працівникам, які виконують міжнародні грантові проєкти є поодинокими випадками, за останні 4 роки кількість таких відмов не перевищувала 3% від загальної кількості звернень щодо надання дозволу на перетин</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		наукової установи може бути включено міжнародну мобільність дослідників.	території України надзвичайного або воєнного стану не мають права перетинати державний кордон. У зв'язку з чим, показник міжнародної мобільності дослідників, на час дії воєнного стану не є об'єктивним для оцінки показників ефективності діяльності керівника державної наукової установи.	кордону, а отже не може впливати на встановлення КРІ керівнику наукової установи. Слід також врахувати, що навряд штат наукових працівників наукової установи складається виключно з чоловіків призовного віку, а отже реалізація міжнародної мобільності дослідників не є проблемою для наукових установ України.
184.		Період оцінювання необхідно збільшити до 3-х років .	У п.35 Додатку 1 зазначено, що моніторинг проводиться органом управління за підсумками півріччя (або раз на рік за рішенням органу управління). Варто зазначити, що державна наукова установа не є виробничим підприємством і порядок проведення наукових досліджень є досить тривалим процесом (як і підготовка публікацій), у зв'язку з чим, проведення моніторингу щопівроку чи щороку не буде відображати реальної ефективності діяльності	Враховано частково. Зауваження щодо доцільності збільшення періоду оцінювання діяльності керівника державної наукової установи до трьох років не підтримано. Щорічне оцінювання діяльності керівника зумовлене необхідністю забезпечення належної підзвітності та можливості своєчасного прийняття управлінських рішень органом управління, що відповідає контрактній формі управління державними науковими установами. Водночас у зауваженні обґрунтовано звернуто увагу на специфіку наукової діяльності, яка характеризується тривалими циклами проведення досліджень та отримання результатів. Зазначена специфіка врахована у проєкті акта, зокрема шляхом передбачення, що оцінювання виконання ключових показників ефективності здійснюється з урахуванням динаміки відповідних показників за попередні роки (як правило, до трьох років).

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>Таким чином, запропонований підхід поєднує необхідність регулярної (щорічної) підзвітності керівника з урахуванням довгострокового характеру наукових досліджень та дозволяє уникнути як надмірної фрагментарності оцінювання, так і втрати управлінської керованості.</p> <p>Крім того, у доопрацьованій редакції проєкту акта уточнено, що поточний моніторинг виконання КРІ має рекомендаційний характер та здійснюється за потреби, що додатково враховує особливості наукової діяльності.</p>
185.		<p>До Переліку рекомендованих ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи.</p> <p>Перелік містить низку показників, які в сучасних умовах не відображають результати діяльності керівника, оскільки їх реалізація жорстко лімітується нормативними документами, особливостями фінансування та особливостями функціонування органу управління: чисельність аспірантів денної форми навчання, рівень впровадження системи електронного документообігу (СЕД) у науковій установі, виконання програм соціально-побутової підтримки та розвитку наукових працівників, капітальні видатки на енергоефективність та зелену енергетику, кількість об'єктів альтернативної енергетики, які використовує наукова установа тощо.</p>		<p>Враховано частково.</p> <p>Показники щодо цифровізації, які включені до Групи 7, викладені в оновленій редакції.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
186.		<p>До Переліку додаткових ключових показників ефективності (КРІ) за галузевою специфікою діяльності наукових установ</p> <p>У блоці 5. Аграрно-ветеринарний та біологічний напрям Переліку додаткових ключових показників ефективності зазначені показники, що орієнтовані виключно на оцінку науково-технічних результатів виконання прикладних науково-дослідних робіт.</p>		<p>Враховано частково.</p> <p>Перелік додаткових КРІ викладено в новій редакції.</p>
187.		<p>Форма «Висновок щорічного оцінювання виконання ключових показників ефективності (КРІ) діяльності керівника державної наукової установи» містить «Блок II. Трансформаційні КРІ», але пояснення до нього відсутні у Методичних рекомендаціях та додатках. Складається враження, що автори Методичних рекомендацій використали форму бізнес-моделі і навіть не спробували адаптувати її під реалії функціонування наукових установ України. З рештою, усі додатки до Методологічних рекомендацій у питанні оцінки діяльності керівника більше нагадують методику оцінювання керівника виробничого підприємства, а не наукової установи.</p>		<p>Враховано частково.</p> <p>Порушене у зауваженні питання щодо необхідності чіткого відображення трансформаційних показників у загальній структурі Методичних рекомендацій є обґрунтованим у частині забезпечення логічної узгодженості документа.</p> <p>Водночас твердження про відсутність відповідних підходів у проєкті акта не відповідає його змісту.</p> <p>Положення щодо застосування трансформаційних КРІ вже передбачені:</p> <p>у розділі Рекомендацій, що визначає особливості встановлення та оцінювання КРІ для державних наукових установ у стані реорганізації;</p> <p>у додатку до контракту з керівником державної наукової установи, яким передбачено застосування блоку «Трансформаційні показники» у разі реорганізації або виконання стратегічних завдань з реструктуризації, а також визначено його вагу (не менше 50 відсотків).</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта	Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
				<p>З метою підвищення структурної узгодженості документа проєкт акта доопрацьовано шляхом:</p> <p>уточнення у загальних положеннях Рекомендацій можливості застосування трансформаційних КРІ як окремої групи показників;</p> <p>встановлення зв'язку між загальними положеннями, спеціальним розділом щодо реорганізації та відповідними положеннями контракту.</p> <p>Водночас твердження щодо невідповідності запропонованих підходів специфіці діяльності наукових установ не підтримується.</p> <p>Трансформаційні КРІ застосовуються не як показники “виробничої ефективності”, а як інструмент оцінювання змін у функціонуванні та розвитку наукової установи, зокрема у випадках реорганізації, модернізації або реалізації стратегічних завдань.</p> <p>Таким чином, доопрацьована редакція забезпечує належну методологічну визначеність та внутрішню узгодженість системи КРІ без зміни її концептуальних підходів.</p>
188.	Інститут культурології і Національно ї академії мистецтв	<p>До Додатку 2 Перелік додаткових ключових показників ефективності (КРІ) за галузевою специфікою діяльності наукових установ</p> <p>Розділ 4 Додатку 2 Мистецький та культурологічний напрям пропонується розширити наступними показниками:</p>		<p>Враховано частково.</p> <p>Додаток 2 викладено в новій редакції.</p>

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта				Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
	України.	4.1. Кількість розроблених та апробованих освітніх програм, методик або технологій навчання/виховання	Од.	Накази про затвердження результатів НДР; акти апробації в закладах освіти; договори про експериментальну діяльність; звіти про НДР			
		4.2. Кількість підготовлених підручників та посібників, що отримали гриф МОН або схвалення фахових Вчених рад	Од.	Витяг з протоколу комісії МОН, акти Вченої ради			
		4.3. Кількість наукових співробітників, які взяли участь у тренінгах / семінарах з підвищення кваліфікації, проведених державною науковою установою у звітному році	Ос.	Реєстри виданих сертифікатів			
		4.4. Кількість розроблених та	Од.	Офіційні листи про подання;			

№ з/п	Інформація про осіб, що брали участь в обговоренні	Пропозиції до проєкту акта		Обґрунтування зауважень та пропозицій	Інформація про врахування пропозицій та зауважень
		поданих до органів влади аналітичних доповідей (записок) /policy briefs (papers) з рекомендаціями щодо формування державної культурної політики		реєстрація вхідної кореспонденції органів влади; публікації на офіційних сайтах; внутрішній реєстр установи	

7. Інформація про рішення, прийняті за результатами обговорення:

Проект акта доопрацьований за результатами громадського обговорення та підготовлений для надсилання до заінтересованих сторін і центральних органів виконавчої влади для погодження в установленому законодавством порядку.

- Додатки: 1. Пропозиції Замші А.В. щодо редакції показників групи 1 «Забезпечення кадрового потенціалу та розвитку» на 1 арк.
 2. Пропозиції Замші А.В. щодо редакції показників показників групи 2 «Організаційна підтримка наукової діяльності» на 1 арк.
 3. Пропозиції Замші А.В. щодо редакції показників групи 3 «Менеджмент інтелектуальної власності» на 2 арк.
 4. Пропозиції Замші А.В. щодо редакції показників групи 4 «Ефективність залучення грантових та позабюджетних коштів» на 1 арк.
 5. Пропозиції Замші А.В. щодо редакції показників групи 5 «Сприяння розвитку наукової експертизи та сервісів» на 1 арк.
 6. Пропозиції Замші А.В. щодо редакції показників групи 6 «Менеджмент фінансових ресурсів та капіталізації» на 1 арк.
 7. Пропозиції Замші А.В. щодо редакції показників групи 7 «Реалізація стратегії розвитку установи та результативність управління» на 2 арк.
 8. Пропозиції Замші А.В. «Приклад галузевої специфікації» на 5 арк.
 9. Запропонований Інститутом геологічних наук НАН України перелік додаткових ключових показників ефективності (KPI) за галузевою специфікою діяльності наукових установ на 2 арк.

Т. в. о. генерального директора

Ольга ПРУДКА