

Додаток № 7 до наказу директора
Центрального науково-дослідного інституту
Збройних Сил України
від 28.04.2021 № 37/од

ПОЛОЖЕННЯ
про підвищення кваліфікації
у Центральному науково-дослідному інституті
Збройних Сил України

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням наукової ради
Центрального науково-дослідного інституту
Збройних Сил України
від 28.04.2021 р., протокол № 4

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про підвищення кваліфікації наукових працівників Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України (далі - Положення) є керівним документом Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України (далі - Інститут).

1.2. Метою Положення є запровадження в Інституті визначеного Міністерством освіти і науки України та Міністерством оборони України порядку організації проходження підвищення кваліфікації наукових працівників.

1.3. Положення розроблено у відповідності до: Конституції України, Законів України “Про освіту” “Про вищу освіту”, “Про наукову і науково-технічну діяльність”, “Про інноваційну діяльність”, “Про професійний розвиток працівника”, Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.2015 № 579, Положення про навчання студентів та стажування (наукове стажування) аспірантів, ад’юнктів і докторантів, наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.04.2011 № 411; Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2010 № 800 (із внесеними змінами постановою КМУ від 27.12.2019 № 1133), наказу Міністерства оборони України від 30.11.2020 № 448 “Про організацію та проведення курсів професійної військової освіти та підвищення кваліфікації військовослужбовців та працівників Збройних Сил України у 2021 - 2022 роках”, і визначає процедуру, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність підвищення кваліфікації наукових працівників всіх структурних підрозділів Інституту, включаючи умови і процедуру визнання результатів підвищення кваліфікації.

1.4. Метою підвищення кваліфікації наукових працівників є цілеспрямоване безперервне вдосконалення професійних компетентностей, наукової майстерності, необхідних для виконання завдань, які сприяють підвищенню якості управлінської, наукової, методичної та інноваційної діяльності Інституту.

Наукові працівники зобов’язані постійно підвищувати свою кваліфікацію.

1.5. Метою підвищення кваліфікації наукових працівників є вдосконалення професійної підготовки особи шляхом поглиблення і розширення її професійних знань, умінь, навичок і компетенції на основі раніше здобутої вищої освіти, наукової діяльності та практичного досвіду. Наукові працівники Інституту підвищують свою кваліфікацію не рідше одного разу на п’ять років.

Наукові працівники Інституту можуть підвищувати кваліфікацію в Україні та за кордоном (крім держави, що визнана Верховною Радою України державою - агресором чи державою окупантом) за різними формами і видами.

1.6. Наукові працівники Інституту підвищують кваліфікацію, як правило, у закладах вищої освіти, в науково-дослідних установах, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації, провадять наукову та/або освітню діяльність за

акредитованою освітньою програмою, а також в Інституті. Окрім цього підвищення кваліфікації може проходити в інших суб'єктах наукової (науково-технічної) та/або освітньої діяльності, а також в органах військового управління.

Підвищення кваліфікації в Україні та за її межами здійснюється на підставі Плану наукової та науково-технічної діяльності Інституту, а також планових та позапланових заходів міжнародного співробітництва Міністерства оборони України.

1.7. Зміст підвищення кваліфікації наукових працівників повинен відповідати профілю безпосередньої професійної діяльності.

1.8. Основними завданнями підвищення кваліфікації (стажування) наукових працівників є:

формування нових або вдосконалення раніше набутих професійних компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань;

оновлення та розширення знань з наукової галузі досліджень та навчальної дисципліни, що викладається;

набуття досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності та/або професії, займаної посади;

формування та розвиток науково-дослідної, науково-організаційної, науково-педагогічної, цифрової, комунікаційної, мовленнєвої, медійної, інклюзивної компетентностей тощо;

засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання;

застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання.

набуття досвіду формування змісту навчання, з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків наукових працівників, попередньо здобутої ними освіти, досвіду практичної роботи та професійної діяльності, інтересів і потреб особистостей;

вивчення наукового та науково-організаційного досвіду, методів управління, ознайомлення з досягненнями науки і військової техніки та перспектив їх розвитку;

розроблення конкретних пропозицій щодо удосконалення освітнього процесу, впровадження у практику навчання кращих досягнень науки, техніки і виробництва.

1.9. Підвищення кваліфікації здійснюється за такими принципами:

відповідність стандартам якості освіти;

науковість, системність, комплементарність (додатковість);

інноваційність;

інтеграція, безперервність та наступність;

індивідуалізація та диференціація (урахування специфіки освітніх потреб наукових працівників Інституту);

самоорганізація і самоконтроль.

1.10. Відповідальність за своєчасне підвищення кваліфікації наукових працівників структурних підрозділів покладається на керівника структурного підрозділу.

1.11. Результати підвищення кваліфікації враховуються під час проведення атестації наукових працівників, а також під час обрання на посаду

за конкурсом чи укладення трудового договору з науковими працівниками Інституту.

Відсутність у наукового працівника заходів з підвищення кваліфікації без поважної причини може розглядатися як підстава для неперодовження трудового договору (контракту) або неперосування по службі (пониження в посаді) для військовослужбовців.

1.12. Стимулювання наукових працівників щодо підвищення кваліфікації здійснюється таким чином:

для військовослужбовців - згідно чинного законодавства та нормативно-правових актів Міністерства оборони України;

для працівників ЗС України - згідно умов трудового договору (контракту).

2. ВИДИ ТА ФОРМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

2.1. Підвищення кваліфікації наукових працівників здійснюється за видами та формами, які обираються з урахуванням результатів самооцінки компетентностей і професійних потреб, змісту й досвіду власної наукової та викладацької діяльності та посадових обов'язків тощо.

2.2. Підвищення кваліфікації наукових працівників здійснюється за такими видами:

навчання з метою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у наукових семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо; стажування;

здобуття третього (освітньо-наукового) рівня або наукового рівня вищої освіти за профілем діяльності наукового працівника.

Підвищення кваліфікації (стажування) за тривалістю здійснюється за такими видами:

довгострокове підвищення кваліфікації (стажування);

короткострокове підвищення кваліфікації (стажування) за індивідуальною програмою, за програмою закладу-виконавця (симпозіуми, семінари, семінари-тренінги, тренінги тощо).

Тривалість короткострокового підвищення кваліфікації (до двох тижнів) за обсягом годин не більше три кредити ЕСТБ. Періодичність короткострокового підвищення кваліфікації встановлюється керівництвом інституту залежно від практичної потреби.

Тривалість довгострокового підвищення кваліфікації (два і більше тижнів) за обсягом годин навчальної програми складає не менше трьох кредитів ЕСТБ. Періодичність довгострокового підвищення кваліфікації наукових працівників устанавлюється керівництвом інституту залежно від потреби, але не рідше ніж один раз на п'ять років.

Окремі види діяльності наукових працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, подання наукових робіт на здобуття премій або стипендій, видання монографій, тощо) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

2.3. Підвищення кваліфікації наукових працівників може проводитися:
на базі Інституту;
в наукових установах;
вищих військово-навчальних закладах за спорідненим напрямком діяльності;

в органах військового управління, в організаціях, установах Міністерства оборони України, Генерального штабу, на заходах підготовки військ (сил) та виконання ними завдань, випробуваннях озброєння та військової техніки тощо;
на підприємствах, в науково-дослідних установах, організаціях і установах інших міністерств і відомств України;

2.4. Формами підвищення кваліфікації є:
інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева);
інформальна, у тому числі на робочих місцях, у наукових підрозділах;
неформальна, поза робочими місцями в позаурочний час .
Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись.

2.5. Підвищення кваліфікації наукових працівників здійснюється згідно з індивідуальним планом наукової роботи на рік, який затверджується начальником наукового підрозділу Інституту.

2.6. Наукові працівники мають право на підвищення кваліфікації поза межами індивідуального плану в позаробочий та позаслужбовий час.

2.7. Наукові працівники направляються для участі у проведенні наукових досліджень, випробуваннях озброєння і військової техніки, під час підготовки військ (сил) та їх застосування за планами Міністерства оборони України, Головнокомандувача Збройних Сил України, начальника Генерального штабу, командувачів видів Збройних Сил України, командувачів військ, оперативних командувань, керівників структурних підрозділів апарату Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил.

Залучення наукових працівників для проведення досліджень під час підготовки військ (сил) та їх застосування, випробуваннях озброєння і військової техніки має здійснюватися з урахуванням наукової та науково-технічної діяльності, а також освітнього процесу в Інституті.

2.8. Підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту за індивідуальними формами здійснюється під час:

проведення ними наукової та науково-технічної діяльності, всіх видів навчальних занять, методичної, професійної підготовки;

занять з індивідуальної підготовки;

самостійної роботи з удосконалення військових і спеціальних знань;

навчання в ад'юнктурі, докторантурі;

навчання на курсах;

підготовки і захисту дисертаційних робіт здобувачами, якщо їх тематика відповідає спеціальностям підготовки фахівців.

2.9. Неформальна освіта - це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

2.10. Інформальна освіта (самоосвіта) - це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття науковими працівниками певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, тощо (Закон України "Про освіту").

3. ПЛАНУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ЗМІСТ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

3.1. Управління підвищенням кваліфікації наукових працівників в Інституті покладено на заступника начальника Інституту з наукової роботи; в науково-дослідних управліннях (центрах) - на начальників управлінь (центрів);

в науково-дослідних відділах - на начальників науково-дослідних відділів.

3.2. Організація та координація підвищення кваліфікації наукових працівників здійснюється структурними підрозділами Інституту спільно з науково-організаційним відділом.

Науково-організаційний відділ:

включає (за пропозиціями керівників наукових підрозділів) заходи підвищення кваліфікації наукових працівників до Плану наукової та науково-технічної діяльності (далі - НіНТД) Інституту на поточний рік, а також організовує відпрацювання індивідуальних планів ад'юнктів та докторантів на навчальний рік;

веде облік заходів підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту (термінів, місць та тривалості підвищення їх кваліфікації в годинах і кредитах ЄКТС);

надає методичну допомогу науковим працівникам в оформленні відповідних документів щодо підвищення їх кваліфікації;

завчасно інформує наукових працівників та їх керівників про терміни заходів з підвищення кваліфікації;

узгоджує та здійснює організаційні заходи щодо підвищення кваліфікації наукових працівників;

контролює виконання планів наукових працівників, у тому числі в частині підвищення кваліфікації, в разі необхідності вносить зміни.

3.3. Розділ Річного плану наукової і науково-технічної діяльності Інституту щодо підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту на поточний рік розробляється у науково - організаційному відділі Інституту за пропозиціями науково-дослідних управлінь (відділів) до початку року. Зміни та доповнення до затвердженого плану вносять на підставі рапортів після затвердження в установленому порядку.

3.4. Відповідальність за планування, своєчасне підвищення кваліфікації наукових працівників у підрозділах покладається на начальників науково-дослідних відділів (лабораторій).

Начальник науково-дослідного управління (центру, відділу) несе персональну відповідальність за своєчасне надання заяви (рапорту) наукового працівника щодо направлення на підвищення кваліфікації, а також за перерозподіл його наукового навантаження на час виконання заходів з підвищення кваліфікації.

3.5. Питання підвищення кваліфікації наукових працівників відображаються в плануючих та звітних документах науково-дослідних підрозділів.

3.6. Наукові працівники направляються для підвищення кваліфікації згідно з запланованими в Плані НіНТД Інституту на поточний рік (розділ підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту), стажування планується та здійснюється на підставі погоджувальних документів органів військового управління, наукових установ, вищих військових навчальних закладів, підприємств, організацій.

Наукові працівники можуть короткостроково підвищувати кваліфікацію поза планом підвищення кваліфікації.

3.7. Проходження підвищення кваліфікації є обов'язковим. Перенесення його терміну допускається за наявності поважних причин (підтверджених відповідним офіційним документом), які зумовлюють зміну плану підвищення кваліфікації або стажування (фіксується відповідною заявою, узгодженою з начальником структурного підрозділу на ім'я заступника начальника інституту з наукової роботи).

3.8. Наукові працівники, які відповідно до плану проходять підвищення кваліфікації, оформлюють такі типові документи:

- рапорт (заява) про направлення на підвищення кваліфікації (стажування);
- витяг з протоколу засідання секції НР наукового підрозділу щодо доцільності підвищення кваліфікації;

- направлення на підвищення кваліфікації (стажування);
- індивідуальна програма підвищення кваліфікації (стажування), що містить інформацію про мету, тему, завдання, доцільність і обсяг (тривалість), його зміст, очікувані результати, вимоги щодо виконання запланованих заходів; клопотання на підвищення кваліфікації чи стажування.

За результатами стажування наукових працівників відпрацьовується звіт.

3.9. Направлення для підвищення кваліфікації за межі України здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства.

3.10. Науково-методичне забезпечення навчання наукових працівників здійснюється науковими та іншими структурними підрозділами Інституту або інших установ-виконавців.

3.11. Підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту здійснюється за програмами, що розробляє суб'єкт підвищення кваліфікації.

3.12. Програма підвищення кваліфікації повинна містити інформацію про: розробника (розробників); найменування програми; мету; напрям; зміст: обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи та/або в кредитах ЄКТС з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи; форму (форми) підвищення кваліфікації; перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо).

Також програма може містити інформацію стосовно:

- розподілу годин за видами діяльності (консультація; аудиторна, практична, самостійна і контрольні заходи тощо);

- осіб, які виконують програму (рівень вищої освіти, категорія, науковий ступінь, педагогічне/вчене звання, місце та/або досвід роботи тощо);

- строку виконання програми;

- місця виконання програми (за місцезнаходженням суб'єкта підвищення кваліфікації та/або за місцезнаходженням замовника тощо);

очікуваних результатів навчання;
вартості (у разі встановлення) або про безоплатний характер надання освітньої послуги;

графіку освітнього процесу;

мінімальної та максимальної кількості осіб в групі;

документу, що видається за результатами підвищення кваліфікації тощо.

Обсяг (тривалість) програми підвищення кваліфікації визначається відповідно до її фактичної тривалості.

Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації наукових працівників устанавлюється в годинах та/або кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі - ЄКТС) (один кредит ЄКТС становить 30 годин) за накопичувальною системою.

Обсяг підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту протягом п'яти років не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС.

Керівники наукових підрозділів та наукові працівники всіх рангів у разі, якщо вони вперше призначені на наукову посаду, проходять підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи або проходження служби. Обсяги такого підвищення кваліфікації визначається Науковою радою Інституту.

3.13. Стажування - одна з основних форм підвищення кваліфікації, що проводиться шляхом виконання науковими працівниками професійних завдань та функцій на певній посаді.

3.14. Стажування здійснюється з метою формування та закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або посаді вищого рівня, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому якісному рівні в межах певної спеціальності.

Під час стажування наукові працівники Інституту вивчають сучасний науковий досвід, інноваційні технології, знайомляться з найновішими досягненнями науки, техніки.

3.15. Стажування наукових працівників може здійснюватися в іншій науковій установі або закладі освіти і в Інституті за місцем роботи наукового працівника. Керівником такого стажування призначається науковий працівник, який працює у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи, має науковий ступінь та/або вчене звання і не менше десяти років досвіду роботи на посадах наукових працівників.

3.16. Стажування наукових працівників може проводитися також у структурних підрозділах Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України, у наукових установах, на підприємствах і в організаціях Міністерства оборони України та інших центральних органах виконавчої влади України під керівництвом керівника стажування, який має відповідний досвід роботи та кваліфікацію.

3.17. В процесі стажування наукових працівників основну увагу зосереджують:

на підвищенні професійного рівня, удосконаленні методичних навичок та наукової майстерності;

на поглибленні знань зі своєї та суміжної галузі наукових досліджень для здійснення комплексного підходу до досліджень;
 на практичній направленості навчання;
 на вивченні передового наукового досвіду, інноваційних технологій та досвіду їх упровадження;
 на розробці науково-методичних матеріалів, призначених для використання в науковій діяльності та освітньому процесі.

Керівником такого стажування призначається науковий працівник, який працює у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи, має науковий ступінь та/або вчене звання і не менше десяти років досвіду роботи на посадах наукових працівників.

Стажування досвідчених наукових працівників може здійснюватися безпосередньо в Інституті за індивідуальною програмою, затвердженою директором Інституту.

3.18. Стажування здійснюється за індивідуальною програмою (планом), що розробляється структурним підрозділом Інституту, в якому здійснюється стажування, розглядається на його засіданні й затверджується керівником за місцем проведення.

Індивідуальна програма (план) стажування повинна містити інформацію про її мету, загальну тему, завдання, обсяг (тривалість), зміст та очікувані результати стажування. Індивідуальна програма (план) стажування може містити також іншу інформацію, що стосується проходження стажування працівником, і складається з урахуванням спеціальності наукового працівника і досвіду його практичної роботи, та може передбачати:

- розробку науково-методичних матеріалів для використання в науковій діяльності та освітньому процесі;
- самостійну теоретичну підготовку;
- набуття знань, умінь та навичок з використання інноваційних технологій;
- набуття професійних і організаторських навичок;
- вивчення нормативно-правових актів щодо організації наукової діяльності та освітнього процесу;
- виконання функціональних обов'язків посадових осіб (як тимчасово виконуючий обов'язки або дублер);
- вивчення технологій індивідуалізації наукової та освітньої діяльності;
- розроблення пропозицій щодо удосконалення наукової діяльності та освітнього процесу, підготовку наукової праці (статті, навчального посібника, монографії тощо) з актуальних проблем розвитку науки;
- вивчення найновіших досягнень науки і техніки, технологій і перспектив їх розвитку;
- опанування методики проведення наукових досліджень;
- надання науково-технічної, консультаційно-дорадчої, освітньої допомоги підприємствам, організаціям, науковим установам та навчальним закладам, де здійснюється стажування;
- участь у нарадах, конференціях, офіційних та ділових зустрічах тощо.

3.19. Керівник стажування робить відмітки в програмі про хід та результати стажування.

Стажування завершується підбиттям підсумків й оцінюванням рівня набутих знань, умінь та навичок. Форми підсумкового контролю визначаються установою, яка здійснює навчання.

4. ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. За результатами проходження підвищення кваліфікації науковим працівникам видається документ про підвищення кваліфікації, визначений відповідним суб'єктом підвищення кваліфікації.

4.2. У документі про підвищення кваліфікації повинні бути зазначені: повне найменування суб'єкта підвищення кваліфікації (для юридичних осіб) або прізвище, ім'я та по батькові (у разі наявності) фізичної особи, яка провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації наукових працівників (для фізичних осіб, у тому числі фізичних осіб-підприємців);

тема (напрямок, найменування), обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації у годинах та/або кредитах ЄКТС;

прізвище, ім'я та по батькові (у разі наявності) особи, яка підвищила кваліфікацію;

опис досягнутих результатів навчання; дата видачі та обліковий запис документа;

найменування посади (у разі наявності), прізвище, ініціали особи, яка підписала документ від імені суб'єкта підвищення кваліфікації та її підпис.

4.3. Документи про підвищення кваліфікації (сертифікати, свідоцтва тощо), що були видані за результатами проходження підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації - нерезидентів України, можуть містити іншу інформацію та потребують визнання Науковою радою Інституту.

4.4. Результати підвищення кваліфікації враховуються під час:

проведення атестації наукових працівників Інституту;

обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науковими працівниками.

4.5. Результати підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання чи підтвердження.

4.6. Окремі види діяльності наукових працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти, виконання службових обов'язків в зоні ООС) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

Процедура зарахування окремих видів діяльності, їх результатів та обсяг підвищення кваліфікації наукових працівників визначаються Науковою радою Інституту.

Визнаватися як підвищення кваліфікації можуть окремі види діяльності наукових працівників, зокрема:

програма академічної мобільності, що зараховується в межах визнаних результатів навчання, але не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік;

стажування, один тиждень якого зараховується в обсязі 30 годин або одного кредиту ЄКТС;

визнані результати навчання набуті шляхом інформальної освіти (самоосвіти) в обсязі не більше 30 годин або одного кредиту ЄКТС на рік (для наукових працівників, які мають науковий ступінь та/або вчене, почесне звання);

участь наукових працівників у програмах академічної мобільності та наукове стажування визнається Науковою радою Інституту як підвищення кваліфікації. Його обсяг зараховується в межах не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік. Наукове стажування наукових працівників, що здійснюється відповідно до ст. 34 Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”, визнається Науковою радою Інституту як підвищення кваліфікації. Один тиждень наукового стажування зараховується як підвищення кваліфікації в обсязі 30 годин або одного кредиту ЄКТС;

здобуття третього (освітньо-наукового) рівня або наукового рівня вищої освіти вперше або за іншою спеціальністю у межах професійної діяльності або галузі знань в обсязі відповідно до встановленого обсягу освітньо-наукової або наукової програми у годинах або кредитах ЄКТС, за винятком визнаних (зарахованих) результатів навчання з попередньо здобутих рівнів освіти;

4.7. У разі підвищення кваліфікації шляхом стажування на розгляд Наукової ради Інституту замість документа про підвищення кваліфікації науковий працівник подає копію наказу про проходження стажування, звіт та відгук керівника стажування та витяг з протоколу засідання наукового підрозділу з схваленими матеріалами та клопотанням про зарахування стажування.

4.8. Строк виконання службових обов’язків науковими працівниками в зоні проведення Операції об’єднаних Сил зараховується як стажування.

Один день стажування оцінюється у 8 год.

4.9. Наукове стажування наукових працівників Інституту, що здійснюється відповідно до статті 34 Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”, може бути визнане Науковою радою Інституту як підвищення кваліфікації наукових працівників.

У разі підвищення кваліфікації шляхом наукового стажування на розгляд Наукової ради Інституту замість документа про підвищення кваліфікації науковий працівник подає копію звіту про результати наукового стажування та витяг з протоколу засідання наукового підрозділу з схваленими матеріалами та клопотанням про зарахування наукового стажування.

Один тиждень наукового стажування наукових працівників зараховується як підвищення кваліфікації в обсязі 30 годин або одного кредиту ЄКТС.

4.10. Результати інформальної освіти (самоосвіти) наукових працівників, за результати якої їм присвоєно науковий ступінь та/або вчене чи почесне звання, присуджено Державну премію України в галузі науки і техніки, Премію Кабінету Міністрів України за розроблення та впровадження іноваційних технологій, Премія Президента України для молодих вчених, стипендія Кабінету Міністрів України для молодих вчених, отримання інших державних нагород за розвиток науки можуть бути визнані Науковою радою Інституту як підвищення кваліфікації наукових працівників.

У разі підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти) на розгляд Наукової ради Інституту в якості документа про підвищення кваліфікації подається атестат, свідоцтво, посвідчення, диплом, орденська книжка, тощо, витяг з протоколу засідання наукового підрозділу, на якому порушене клопотання про рекомендацію до друку монографії і навчального посібника, що відповідає Порядку рекомендації до друку наукових та навчальних видань в Інституті.

Обсяг підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти) зараховується відповідно до визнаних результатів навчання, але не більше 30 годин або одного кредиту ЄКТС на рік.

4.11. Здобуття третього (освітньо-наукового) рівня або наукового рівня вищої освіти вперше або за іншою спеціальністю у межах професійної діяльності або галузі знань визнається як підвищення кваліфікації наукових працівників.

4.12. Обсяг підвищення кваліфікації шляхом здобуття наукового ступеня, вченого чи почесного звання, лауреата державних нагород, за розвиток науки, а також рівня вищої освіти зараховується відповідно до встановленого обсягу освітньо-наукової або наукової програми у годинах або кредитах ЄКТС, за винятком визнаних (зарахованих) результатів навчання з попередньо здобутих рівнів освіти.

4.13. Участь наукових працівників, у програмах академічної мобільності (на засадах, визначених Законами України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, Положенням про порядок реалізації права на академічну мобільність, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2015 р. № 579 (Офіційний вісник України, 2015 р., № 66, ст. 2183), та іншими актами законодавства, визнається Науково-технічною радою Інституту як підвищення кваліфікації наукових працівників.

4.14. Обсяг підвищення кваліфікації шляхом участі наукового працівника у програмі академічної мобільності зараховується в межах визнаних результатів навчання, але не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік.

4.15. Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації наукових працівників шляхом їх участі у наукових семінарах, практикумах, тренінгах, курсах, вебінарах, майстер-класах визначається відповідно до його фактичної тривалості.

У випадку навчання наукових працівників за межами України на розгляд Наукової ради Інституту подається сертифікат участі у зазначених заходах з офіційним перекладом (якщо воно видано не українською мовою).

4.16. Повноваження щодо визнання результатів стажування за індивідуальною програмою покладаються на секції Наукової ради науково-дослідних управлінь.

4.17. Порядок визнання результатів підвищення кваліфікації наукових працівників Інституту встановлюється цим Положенням.

4.18. Науковий працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає на засідання секції Наукової ради науково-дослідного управління клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації та документ про проходження підвищення кваліфікації.

4.19. Клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації протягом місяця з дня його подання розглядається на засіданні секції Наукової ради науково-дослідного управління, яка повинна прийняти рішення про визнання або невизнання результатів підвищення кваліфікації.

4.20. Для визнання результатів стажування за індивідуальною програмою науковий працівник подає до секції Наукової ради науково-дослідного управління (центру) клопотання про визнання результатів стажування, документ про завершення стажування, а також необхідні додаткові документи (копії програм, звіту).

4.21. У двохтижневий термін рішення секції Наукової ради науково-дослідного управління (центру) подається до науково-організаційного відділу, де воно верифікується начальником науково-організаційного відділу.

4.22. У випадку появи спірних питань, прийняте секцією Науково-технічної ради науково-дослідного управління рішення про визнання результатів підвищення кваліфікації виноситься на розгляд Наукової ради Інституту.

4.23. У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації Наукова рада Інституту може надати рекомендації науковому працівнику щодо повторного підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації.

4.24. Копії документів про підвищення кваліфікації зберігаються в науково-дослідних управліннях, і використовуються для підготовки звіту про проведену роботу за результатами календарного року.

5. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ (СТАЖУВАННЯ) НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ ІНШИХ НАУКОВИХ УСТАНОВ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

5.1. Інститут не виступає суб'єктом підвищення кваліфікації (стажування) наукових працівників інших наукових установ та закладів вищої освіти.

6. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Це Положення схвалюється рішенням Наукової ради Інституту і набуває чинності з моменту його затвердження наказом начальника Інституту.

6.2. Зміни та доповнення до Положення здійснюються та погоджуються у такому самому порядку, як і Положення.

6.3. Пропозиції щодо внесення змін та доповнень до затвердженого Положення мають право вносити начальник Інституту та усі учасники наукової та освітньої діяльності Інституту.

6.4. У разі виникнення негайної необхідності внесення змін і доповнень до Положення, пов'язаних із змінами у чинному законодавстві, вони можуть бути внесені на черговому засіданні Наукової ради Інституту.

Заступник начальника Центрального
науково-дослідного інституту Збройних Сил України з
наукової роботи
полковник

Анатолій ЗВАРИЧ