

**Атестування** – це комплекс заходів з оцінки професійного рівня, ділових та моральних якостей кожного військовослужбовця, визначення їх відповідності займаним посадам впродовж визначеного періоду військової служби, перспектив подальшого службового використання та створення Резерву кандидатів для просування по служб та Плану переміщення військовослужбовців на посади.

Процес атестування військовослужбовців передбачає проведення **комплексного та періодичного оцінювання** військовослужбовців.

**Комплексне оцінювання** передбачає проведення двох процедур:

**-щорічного оцінювання** службової діяльності військовослужбовців – це спостереження, вивчення і оцінювання службової діяльності військовослужбовців за визначеними критеріями діяльності і проявами якостей. Проводиться безпосереднім начальником в кінці навчального року протягом підготовчого періоду до нового навчального року, за підсумками складається оцінна картка військовослужбовця. В особливий період щорічне оцінювання проводиться в кінці календарного року після завершення виконання завдань за призначенням, за підсумками складається скорочена оцінна картка військовослужбовця.

**-незалежного оцінювання** – це незалежна оцінка діяльності органів військового управління, військових частин (підрозділів) за призначенням та окремих військовослужбовців.

**Періодичне оцінювання** здійснюється для характеристики дій військовослужбовців і визначення перспектив подальшого службового використання на підставі аналізу їх службової діяльності за визначений період. Періодичне оцінювання проводиться посадовими особами, у підпорядкуванні яких перебувають військовослужбовці, **у випадках:**

- перед закінченням строку дії контракту.
- перед закінченням строку служби за призовом.
- відмови в допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці.
- перед поданням документів щодо зарахування на навчання військовослужбовців до військових навчальних закладів або науково-дослідних установ.
- перед поданням до нагородження військовослужбовців державними нагородами або відомчими відзнаками.

**За результатами періодичного оцінювання** складається службова характеристика, а в окремих випадках, атестація на присвоєння первинного військового звання офіцерського складу.

**За підсумками комплексного (щорічного в особливий період) та періодичного оцінювань військовослужбовців** можуть прийматись відповідні кадрові рішення.

## **Щорічне оцінювання службової діяльності військовослужбовців в особливий період**

– це спостереження, вивчення і оцінювання службової діяльності військовослужбовців за визначеними критеріями діяльності і проявами якостей. Проводиться безпосереднім начальником в кінці навчального року або у разі перебування військовослужбовця в зоні проведення бойових дій (операцій) – після повернення в пункт постійної дислокації (у визначений район, після виконання бойових завдань). За підсумками оцінювання складається скорочена оцінна картка військовослужбовця. Результати щорічного оцінювання в особливий період повинні відображати оцінку результатів діяльності кожного військовослужбовця при виконанні ним функціональних обов'язків на штатній посаді впродовж року та обов'язково враховувати висновки і рекомендації службових характеристик, складених за цей період.

Для оперативного прийняття кадрового рішення протягом року (до наступного щорічного оцінювання) в умовах особливого періоду з питань, визначених Інструкцією на військовослужбовців **складаються службові характеристики.**

Службові характеристики складаються безпосередніми командирами (начальниками) з урахуванням вимог Інструкції та розділу 3 цієї Методики. Висновки та рекомендації, визначені в службових характеристиках військовослужбовців, **обов'язково враховуються** під час проведення наступного щорічного оцінювання.

## **Рекомендації посадовим особам щодо організації та проведення оцінювання**

Посадові особи, які здійснюють оцінювання:

- вивчають встановлений порядок оцінювання військовослужбовців;
- здійснюють об'єктивний аналіз службової діяльності, всебічно вивчають і оцінюють ділові та моральні якості військовослужбовця, які підлягають оцінюванню;
- проводять індивідуальні бесіди;
- особисто складають скорочену оцінну картку (службову характеристику) військовослужбовця;
- подають скорочену оцінну картку (службову характеристику) військовослужбовця за підпорядкуванням для отримання висновків і затвердження;
- ознайомлюють військовослужбовців з результатами оцінювання.

### **Структура та зміст скороченої оцінної картки військовослужбовця**

Скорочена оцінна картка включає наступні розділи:

- загальні відомості про військовослужбовця;
- оцінку за критеріями службової діяльності;
- текст оцінної характеристики, висновок та рекомендації безпосереднього начальника;
- висновок та рекомендації прямого начальника;
- результати періодичного оцінювання;
- висновки атестаційної комісії;
- рішення посадової особи, яка затверджує оцінну картку.
- інформацію про ознайомлення військовослужбовця зі скороченою оцінною картою.

## Зміст скороченої оцінної картки.

**У першому розділі** оцінної картки зазначаються загальні відомості про військовослужбовця.

**Примітка.** Період, за який здійснюється оцінка, визначається як весь період проходження служби з моменту проведення попереднього щорічного оцінювання (за весь період навчального року).

**У другому розділі** оцінної картки міститься перелік критеріїв службової діяльності, за якими здійснюється оцінювання (у залежності від категорії військовослужбовця), та безпосередньо оцінки за ними (кількість балів).

**У третьому розділі** оцінної картки міститься текст характеристики, яку складає безпосередній начальник (складається за його рішенням у разі потреби). **За наявності негативних оцінок** за критеріями діяльності безпосередній командир (начальник) повинен у цьому розділі **обов'язково** обґрунтувати такі оцінки.

На основі оцінки за критеріями службової діяльності та характеристики безпосередній начальник в зазначеному розділі робить висновок щодо відповідності військовослужбовця (який оцінюється) займаній посаді та надає рекомендації щодо його подальшого службового використання.

**У четвертому розділі** оцінної картки прями́й начальник робить висновок та надає рекомендації, в яких визначає можливі напрямки подальшого службового використання військовослужбовця (здійснює визначення можливих перспектив просування військовослужбовця по службі (управління кар'єрою) та об'єктивності оцінки військовослужбовця безпосереднім командиром (начальником). Основне завдання прямого командира (начальника) – оцінити потенційні можливості та готовність військовослужбовця до виконання функціональних обов'язків на вищій або іншій посаді.

**У п'ятому розділі** зазначається результат періодичного оцінювання (результати складання службової характеристики) військовослужбовця в поточному році (у разі його проведення). Він заповнюється посадовою особою служби персоналу військової частини і містить висновки та рекомендації, які визначені за результатами складання службової характеристики.

**У шостому розділі** оцінної картки зазначаються висновки атестаційної комісії. Розгляд скорочених оцінних карток військовослужбовців на засіданнях відповідних атестаційних комісіях здійснюється у разі визначення **висновку про невідповідність військовослужбовця займаній посаді та надання військовослужбовцям рекомендацій**, визначених Інструкцією, а саме:

переміщення на нижчу посаду із зазначенням причин, визначених підпунктом 3 пункту 82 Положення;

звільнення з військової служби із зазначенням підстав, визначених статтею 26 Закону України “Про військовий обов’язок і військову службу”.

**Визначення підстав для звільнення військовослужбовця з військової служби здійснюється у відповідності до: вимог, визначених пунктом 35 Положення; результатів оцінювання військовослужбовця; інформації, отриманої під час проведення індивідуальних бесід з військовослужбовцем та умов звільнення військовослужбовців в особливий період.**

В інших випадках скорочена оцінна картка не розглядається на засіданні атестаційної комісії і не підлягає затвердженню відповідним командиром (начальником).

**У сьомому розділі** командири (начальники), які затверджують оцінну картку, власноручно записують своє рішення.

Скорочені оцінні картки з висновком про відповідність військовослужбовця займаній посаді затверджуються згідно зі схемою оцінювання військової частини.

Скорочені оцінні картки з висновком про невідповідність військовослужбовця займаній посаді затверджуються посадовою особою, до номенклатури призначення якої належить посада військовослужбовця, який оцінюється.

Ознайомлення військовослужбовця з результатами оцінювання проводиться безпосереднім командиром (начальником) **у семиденний термін**:

після здійснення висновків та надання рекомендацій прямим начальником, якщо скорочена оцінна картка військовослужбовця не підлягає розгляду відповідною атестаційною комісією;

після рішення посадової особи, яка затверджує оцінну картку;

з урахуванням вимог, визначених Інструкцією.

**“Приклад: (для осіб офіцерського складу)”**

№ з/п	Критерії діяльності військовослужбовця	Кількість балів
1	<i>Рівень теоретичних знань</i>	4
2	<i>Рівень практичних умінь та навичок</i>	4
3	<i>Рівень готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань</i>	4
4	<i>Результативність виконання посадових обов’язків</i>	4
5	<i>Якість виконання завдань за призначенням</i>	4
6	<i>Рівень сформованості ідейних та моральних якостей</i>	5
7	<i>Рівень особистої військової дисципліни (стан військової дисципліни у підпорядкованому підрозділі)</i>	5
8	<i>Рівень вогневої підготовки</i>	5
9	<i>Рівень фізичної підготовки</i>	4
10	<i>Стан здоров’я</i>	5
	<b>СУМА БАЛІВ:</b>	44 <b>ДОБРЕ</b>

Перелік  
критеріїв оцінювання службової діяльності осіб офіцерського,  
сержантського та старшинського складу  
(в особливий період)

№ з/п	Критерії діяльності військовослужбовця	Кількість балів
1	Рівень теоретичних знань	
2	Рівень практичних умінь та навичок	
3	Рівень готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань	
4	Результативність виконання посадових обов'язків	
5	Якість виконання завдань за призначенням	
6	Рівень сформованості ідейних та моральних якостей	
7	Рівень особистої військової дисципліни (стан військової дисципліни у підпорядкованому підрозділі)	
8	Рівень вогневої підготовки	
9	Рівень фізичної підготовленості	
10	Стан здоров'я	
	СУМА БАЛІВ:	



**Перелік  
критеріїв оцінювання службової діяльності осіб рядового складу  
(в особливий період)**

№ з/п	Критерії діяльності військовослужбовця	Кількість балів
1	Рівень теоретичних знань	
2	Рівень практичних умінь та навичок	
3	Рівень виконання нормативів бойової підготовки	
4	Результативність виконання посадових обов'язків	
5	Стан особистої зброї (техніки) та спорядження	
6	Рівень сформованості ідейних та моральних якостей	
7	Рівень особистої військової дисципліни	
8	Рівень вогневої підготовки	
9	Рівень фізичної підготовленості	
10	Стан здоров'я	
	<b>СУМА БАЛІВ:</b>	

## **Порядок оцінювання службової діяльності військовослужбовця**

Оцінювання результатів службової діяльності військовослужбовця здійснюється за допомогою оцінки за критеріями службової діяльності військовослужбовця. Для об'єктивності оцінки за сумою балів оцінювання повинне проводитись за всіма критеріями без винятку.

Безпосередній начальник здійснює оцінку службової діяльності військовослужбовця за кожний критерій. Оцінювання за критеріями проводиться за **4 бальною шкалою (від 5 до 2 балів)**.

### **Порядок оцінювання за критеріями службової діяльності**

Критерії оцінки службової діяльності спрямовані на якісне оцінювання рівня індивідуальної підготовленості військовослужбовця. Критерії для відповідних категорій військовослужбовців є загальними та незмінними.

Для об'єктивності оцінки за сумою балів оцінювання повинне проводитись за всіма критеріями без винятку.

Безпосередній начальник здійснює оцінку службової діяльності військовослужбовця за кожний визначений критерій.

Загальна оцінка за критерії діяльності військовослужбовця визначається по сумі балів за всі оцінні критерії.

1	2	3	4	5
<b>Від 46 до 50</b>	ВІДМІННО	Займаній посаді відповідає.	Гідний зарахування до Резерву для просування по службі	Гідний зарахування до Резерву для просування по службі. Доцільно розглянути на посаду ...*
				Гідний зарахування до Резерву для просування по службі. Доцільно змінити характер службової діяльності: продовжити службу за інженерним (технічним, командним), продовжити службу на посадах, пов'язаних з науковою та педагогічною діяльністю...*
<b>Від 36 до 45</b>	ДОБРЕ	Займаній посаді відповідає.	Гідний зарахування до Резерву для просування по службі.	Гідний зарахування до Резерву для просування по службі. Доцільно розглянути на посаду ...*
				Гідний зарахування до Резерву для просування по службі. Доцільно змінити характер службової діяльності: продовжити службу за інженерним (технічним, командним), продовжити службу на посадах, пов'язаних з науковою та педагогічною діяльністю...*
				Доцільно залишити на займаній посаді
<b>Від 26 до 35</b>	ЗАДОВІЛЬНО	Займаній посаді відповідає.	Доцільно залишити на займаній посаді	Доцільно залишити на займаній посаді
		Займаній посаді відповідає.	Доцільно перемістити на рівнозначну посаду **	Доцільно перемістити на рівнозначну посаду **
<b>Менше 26</b>	НЕЗАДОВІЛЬНО	Займаній посаді не відповідає	Доцільно перемістити на нижчу посаду **	Доцільно перемістити на нижчу посаду ...**
		Займаній посаді не відповідає	Доцільно звільнити з військової служби **	Доцільно звільнити з військової служби ...**
Кількість балів за критерієм "Результативність виконання посадових обов'язків або Якість виконання завдань за призначенням " - <b>2 бали</b>	Відповідно до набраної суми балів	Займаній посаді не відповідає ***	Доцільно перемістити на нижчу посаду **	Доцільно перемістити на нижчу посаду ...**
			Доцільно звільнити з військової служби **	Доцільно звільнити з військової служби ...**

## **Примітки:**

1. Формування висновку та рекомендацій безпосереднього начальника здійснюється виключно у відповідності до п. 7.14 Інструкції.

2. При кількості балів за критеріями **"Результативність виконання посадових обов'язків або Якість виконання завдань за призначенням"** – 2 бали, безпосередній начальник (командир) повинен, незалежно від загальної оцінки, визначити висновок **"займаній посаді не відповідає"** та рекомендувати військовослужбовця до призначення на нижчу посаду або звільнення з військової служби.

3. При кількості балів хоча б за одним критерієм оцінювання – 2 бали (крім критерію – стан здоров'я), безпосередній начальник (командир), незалежно від загальної оцінки, не має права рекомендувати військовослужбовця щодо зарахування до Резерву для просування по службі (ця норма не розповсюджується на військовослужбовців, які отримали поранення, контузії тощо під час участі у бойових діях (операціях)).

4. Військовослужбовець, який перебуває в групі лікувальної фізичної культури (відповідно до наказу командира військової частини (закладу, установи)) на протязі всього року та у період здачі контрольних занять, перевірок тощо, за критерієм **"Стан фізичної підготовленості"** не оцінюється. У відповідній графі оцінної картки даного військовослужбовця ставиться прочерк ( – ) та бали не нараховуються.

Основні критерії (використовуються у 2 розділі скороченої оцінної картки)

(в особливий період)

**Осіб офіцерського, сержантського(старшинського) та рядового<sup>2</sup> складу:**

### **1. Рівень теоретичних знань**

Теоретичні знання – сукупність відповідних теоретичних знань, отриманих військовослужбовцем під час навчання і професійної діяльності на конкретній посаді та необхідних йому для якісного виконання службових обов’язків. До них відносяться наступні властивості: володіння глибокими знаннями, мисленням, яке дозволяє творчо вирішувати складні завдання теоретичного характеру в професійній сфері; знання змісту керівних документів, керування ними у повсякденній діяльності.

### **2. Рівень практичних умінь та навичок**

Практичні уміння – це універсальний, стійкий, узагальнений спосіб дій, що дозволяє одержувати заданий результат у широкому спектрі різноманітних, мінливих умов. Це набута військовослужбовцем здатність цілеспрямовано і творчо використовувати свої військово-професійні знання та навички в процесі практичної діяльності.

Навички – це дії, сформовані шляхом повторення, доведені до високого ступеню досконалості, автоматизму, що характеризуються високим ступенем освоєння, виконуються з високими кількісними і якісними показниками.

Рівень практичних умінь і навичок передбачає якісне виконання військовослужбовцем цілеспрямованих професійних дій, що забезпечують виконання практичних завдань професійного характеру на високому рівні компетентності без сторонньої методичної допомоги і постійного контролю.

Перевіряються практичні навички щодо організації та всебічного забезпечення бойових дій, майстерного володіння зброєю та військовою технікою тощо.

Оцінюється під час навчань, тренувань, бойових стрільб (пусків), польотів, контрольних занять з предметів навчання, виконання навчально-бойових завдань (бойових завдань), вправ, нормативів.

### **3. Рівень готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань**

Рівень готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань оцінюється під час навчань, тренувань, бойових стрільб (пусків), польотів, контрольних занять з предметів підготовки, результатів виконання навчально-бойових завдань (бойових завдань), вправ і нормативів по посаді, передбаченої штатом воєнного часу (або згідно до бойового розрахунку).

Для військовослужбовців, які не приймали участь у виконанні (забезпеченні) бойових завдань, оцінюється **рівень готовності до виконання завдань за призначенням** на займаній посаді (передбаченій штатом воєнного часу бойовим розрахунком) в умовах особливого періоду.

### **3<sup>2</sup>. Рівень виконання нормативів бойової підготовки**

Критерії оцінки з предметів навчання встановлюються відповідними курсами, настановами, інструкціями та іншими керівними документами видів, родів військ і спеціальних військ, військових навчальних закладів, установ і організацій Збройних Сил України.

### **4. Результативність виконання посадових обов'язків**

Результативність – це ступень реалізації запланованої діяльності та досягнення запланованих (визначених) результатів.

Кожний військовослужбовець зобов'язаний виконувати службові обов'язки, що визначають обсяг виконання завдань за посадою. Ці обов'язки визначаються Військовими статутами Збройних Сил України, а також відповідними положеннями, інструкціями тощо.

### **5. Якість виконання завдання за призначенням**

Процес перевірки якості виконання завдання військовослужбовця здійснюється шляхом порівняння якості його діяльності військовослужбовця

із визначеними показниками і вимогами та здійснюється безпосереднім керівником шляхом спостереження та контролю під час їх виконання.

Оцінюється оперативність, своєчасність, чіткість, повнота, самостійність щодо виконання покладених завдань за призначенням, які визначені у посадових інструкціях, статутах Збройних Сил України, відповідних наказах і директивах Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України, окремих дорученнях, тощо.

Якість виконання завдань за призначенням може оцінюватися за якістю планування, якістю організації виконання прийнятих рішень, якістю контролю за дотриманням законів України, Указів Президента України, наказів і директив Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України та інструкцій.

Оцінка якості виконання завдання за призначенням в бойових умовах (операціях), інших складних умовах служби.

### **5<sup>2</sup>. Стан особистої зброї, техніки та спорядження**

Стан особистої зброї, військової техніки та спорядження перевіряється й оцінюється відповідно до вимог наказів і директив Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України за такими показниками:

стан особистої зброї, військової техніки та спорядження;

забезпечення надійності збереження зброї, боєприпасів та вибухових речовин.

Стан особистої зброї, військової техніки та спорядження оцінюється “відмінний”, “добрий”, “задовільний”, “незадовільний”.

## **6. Рівень сформованості ідейних та моральних якостей**

Рівень сформованості ідейних та моральних якостей військовослужбовця – це сукупність його загальнолюдських, суспільних, загальнодержавних, військових та особистісних цінностей, світоглядних ідеалів та орієнтирів, які регулюють поведінку військовослужбовця та його відношення до виконання обов’язків військової служби.

Складовими компонентами критерію рівня сформованості ідейних та моральних якостей військовослужбовця є: державно-ідейний, моральний та військово-професійний.

Державно-ідейний компонент характеризує вірність та відданість військовослужбовця українському народові, готовність до оборони України, захисту її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканості, свідомого виконання військового обов’язку, рішень військово-політичного керівництва держави та наказів командирів.

Моральний компонент визначає морально-психологічний стан та готовність за особистими морально-етичними цінностями військовослужбовця виконувати завдання військової служби.

Військово-професійний компонент характеризує рівень військово-професійної майстерності військовослужбовця, ступінь практичної реалізації навчально-бойових завдань в системі підготовки Збройних Сил України.

Рівень сформованості ідейних та моральних якостей військовослужбовця оцінюється у сукупності наступних показників:

базові показники: рівень теоретичної і моральної зрілості на основі національних духовних і моральних цінностей, вихованість, відношення до військової професії, ступінь морально-психологічної стійкості, готовність вірно служити, хоробро захищати територіальну цілісність та недоторканість України, усвідомлено вирішувати навчально-бойові завдання, діяти під час

смертельної небезпеки у відповідності з вимогами Конституції України, законів України, Військової присяги і Статутів Збройних Сил України, наказів командирів і начальників;

ситуативні показники: рівень активності життєвої позиції, відношення військовослужбовця до міжнародних подій та подій в Україні; рівень засвоєння ідеологічних засад державної зовнішньої та внутрішньої політики, свідомого розуміння державної політики у військовій сфері та особистої відповідальності за захист Вітчизни; рівень усвідомлення місця і ролі Збройних Сил України у забезпеченні обороноздатності держави; ступінь впевненості військовослужбовця у правильності рішень та політики, яка проводиться військово-політичним керівництвом держави.

## **7. Рівень особистої військової дисципліни (стан військової дисципліни у підпорядкованому підрозділі)**

Військова дисципліна – це бездоганне і неухильне додержання всіма військовослужбовцями порядку і правил, встановлених військовим статутом та іншим законодавством України.

Військова дисципліна ґрунтується на усвідомленні кожним військовослужбовцем військового обов'язку та особистої відповідальності за захист народу України, його свободи й незалежності.

Рівень особистої військової дисципліни перевіряється відповідно до вимог статутів Збройних Сил України, наказів, директив Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України.

## **8. Рівень вогневої підготовки**

Рівень вогневої підготовки (індивідуальна оцінка з вогневої підготовки) складається з оцінок за виконання вправи стрільб, знання основ і правил стрільби та матеріальної частини озброєння (виконання нормативів).

Оцінюється відповідно до наказу НГШ-ГК ЗСУ від 01.04.1999 № 44 “Про затвердження Курсу стрільб зі стрілецької зброї і бойових машин”.

Оцінка за виконання вправ стрільб визначається за результатами виконання вправ контрольних стрільб. Оцінка за знання основ і правил стрільби та матеріальної частини (виконання нормативів) визначається під час проведення занять на навчальних місцях.

## **9. Рівень фізичної підготовленості**

Мета фізичної підготовки у Збройних Силах України – забезпечити фізичну готовність військовослужбовців до навчально-бойової (бойової) діяльності.

Фізична готовність – це визначений **рівень фізичної підготовленості військовослужбовців**, який дозволяє їм виконувати завдання у відповідності із займаними посадами. Фізична готовність військовослужбовців є однією з головних умов успішного виконання ними функціональних обов'язків в бойових умовах та ефективного виконання службових завдань.

**Фізична підготовленість** – це ступінь розвитку фізичних і спеціальних якостей та військово-прикладних навичок військовослужбовців, який характеризує здатність військовослужбовців виконувати завдання і визначається:  
рівнем розвитку у військовослужбовців фізичних, спеціальних і морально-вольових якостей;  
рівнем володіння військовослужбовцями військово-прикладними навичками в пересуванні по місцевості змінного рельєфу, подоланні перешкод,  
метанні гранат, рукопашному бою та військово-прикладному плаванні та веслуванні.



Рівень фізичної підготовленості визначається за підсумками контрольних занять, проведений у пунктах постійної дислокації (полігонах, навчальних центрах тощо) у відповідності до Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України протягом календарного року.

Рівень фізичної підготовленості визначається за підсумками контрольних занять, проведений у пунктах постійної дислокації (полігонах, навчальних центрах тощо) у відповідності до Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України протягом календарного року.

## 10. Стан здоров'я

Стан здоров'я визначаються у відповідності до вимог наказів Міністра оборони України від 14.08.08 № 402 “Про затвердження Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України” та від 06.11.06 № 645 “Про затвердження Керівництва з диспансеризації військовослужбовців Збройних Сил України”.

Загальний стан здоров'я за рік оцінюється за результатами проведення диспансеризації, висновків військово-лікарських комісій тощо.

### Перелік варіантів оцінки основних критерії (використовуються в особливий період у 2 розділі скороченої оцінної картки)

Критерії діяльності військовослужбовця	Оцінка критерію та кількість балів			
	“високий” (висока) – (5 балів)	“достатній” (достатня) – (4 бали)	“середній” (середня) – (3 бали)	“низький” (низька) – (2 бали)
1. Рівень теоретичних знань	військовослужбовець володіє глибокими, системними, міцними та всебічними знаннями. Спроможний вирішувати самостійно творчі завдання.	військовослужбовець володіє достатніми теоретичними знаннями для виконання посадових обов'язків;	рівень теоретичних знань військовослужбовця не завжди дозволяє якісно виконувати професійні завдання;	військовослужбовець має поверхневі знання, не системні, професійні завдання самостійно вирішувати не спроможний.
2. Рівень практичних умінь та навичок	якщо не менше 90% практичних завдань військовослужбовця оцінено як “виконав”	якщо не менше 80% практичних завдань військовослужбовця оцінено як “виконав”	якщо не менше 70% практичних завдань військовослужбовця оцінено як “виконав”	якщо військовослужбовець не виконав вимоги на оцінку “задовільно”

Критерії діяльності військовослужбовця	“високий” (висока) – (5 балів)	“достатній” (достатня) – (4 бали)	“середній” (середня) – (3 бали)	“низький” (низька) – (2 бали)
3. Результативність виконання посадових обов'язків	військовослужбовець перевищив очікувані результати (досягнув вищих результатів), застосував інноваційний стиль виконання своїх обов'язків і завдань, витрачає набагато менше часу під час виконання визначених завдань.	військовослужбовець досяг результатів володіння навичками й уміннями (повністю відповідає сподіванням), вміє організувати свою діяльність, робота виконується раціонально, із постійним дотриманням термінів, унеможливив необхідне втручання командира (начальника) в результати роботи, спрямував зусилля на запровадження інноваційного стилю пошуку рішень.	військовослужбовець досяг певних результатів (відповідає сподіванням), вміє організувати свою роботу, робота виконується із дотриманням термінів, складніші завдання виконуються із незначним порушенням термінів, володіє певним обсягом навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків, і повинен спрямовувати свою діяльність на ті складові, які примушують командира вносити корективи, результати діяльності майже не потребують виправлень	військовослужбовець повинен поліпшити свою роботу, щоб уникнути постійного втручання командира (начальника) для корекції результату його діяльності (результати потрібно постійно принципово виправляти), результат не відповідає очікуваному, витрачає значний час, допускає прояви метушні, дії часто не продумані, завдання виконуються нераціонально із постійним порушенням термінів
4. Якість виконання завдання за призначенням	військовослужбовець в короткий термін приймає вірні рішення, здатен виконати бойове завдання без втрат, або з мінімальними втратами. Діє активно, впевнено, грамотно, рішуче	військовослужбовець виявляє спроможність до самостійних дій з достатньою надійністю	якість виконання завдання за призначенням на недостатньому рівні. Військовослужбовець часто допускає помилки, розгублюється. Потребує допомоги і контролю	військовослужбовець не спроможний забезпечувати якісне виконання завдань.

Критерії діяльності військовослужбовця	“високий” (висока) – (5 балів)	“достатній” (достатня) – (4 бали)	“середній” (середня) – (3 бали)	“низький” (низька) – (2 бали)
5. Рівень готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань	військовослужбовець постійно та наполегливо займається особистій готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань. Самостійно та творчо планує та реалізує заходи по покращенню цих показників. Результати оцінки діяльності високі	військовослужбовець планує і проводить заходи, спрямовані на забезпечення високого рівня готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань. Результати оцінки його діяльності у цьому напрямку свідчать про позитивні зрушення.	військовослужбовець планує заходи щодо забезпечення високого рівня готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань, але не забезпечує їх постійної практичної реалізації, про свідчать результати оцінки цієї діяльності по результатам навчань, тренувань, перевірок тощо. Потребує контролю, вказівок	військовослужбовець не приділяє уваги питанням підвищення рівня готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань Рівень готовності до виконання (забезпечення) бойових завдань низький.
6. Рівень сформованості ідейних та моральних якостей	військовослужбовець національно свідомий, ідейно та морально зрілий, військовою спеціальністю володіє повністю та постійно вдосконалює свою майстерність, необхідність збройного захисту держави усвідомлює та готовий до нього	військовослужбовець національно свідомий, ідейно та морально зрілий, військовою спеціальністю володіє повністю, необхідність збройного захисту держави усвідомлює та готовий до нього	військовослужбовець національно свідомий, військовою спеціальністю володіє, але потребує допідготовки, необхідність збройного захисту держави усвідомлює	національно свідомий, військовою спеціальністю володіє на низькому рівні, необхідність збройного захисту держави не усвідомлює та морально до неї не готовий

Критерії діяльності військовослужбовця	“високий” (висока) – (5 балів)	“достатній” (достатня) – (4 бали)	“середній” (середня) – (3 бали)	“низький” (низька) – (2 бали)
7. Рівень особистої військової дисципліни (стан військової дисципліни у підпорядкованому підрозділі)	військовослужбовець розумно, з переконанням виконує усі накази та розпорядження, високо дисциплінований, за звітний період не мав дисциплінарних стягнень (або робота підпорядкованих командирів, штабів (органів військового управління) щодо зміцнення військової дисципліни у 70 % перевірених підрозділах оцінена на “задовільно”)	військовослужбовець точно виконує накази, уміє зрозуміти їх суть і задумку командира, дисциплінований, але може ненавмисно допустити незначні дисциплінарні порушення, за звітний період не має не знятих дисциплінарних стягнень (або робота підпорядкованих командирів, штабів (органів військового управління) щодо зміцнення військової дисципліни у 70 % перевірених підрозділах оцінена на “задовільно”)	військовослужбовець іноді не додержується вимог дисципліни, допускає дисциплінарні порушення, має не грубі дисциплінарні стягнення, (або робота підпорядкованих командирів, штабів (органів військового управління) щодо зміцнення військової дисципліни у 70 % перевірених підрозділах оцінена на “задовільно”);	недисциплінований, схильний до суперечок, має грубі порушення військової дисципліни (незняті дисциплінарні стягнення – сувора догана, попередження про неповну службу відповідність) (або підпорядковані командири (начальники), штаби (органи військового управління) не виконали вимоги щодо зміцнення військової дисципліни на оцінку “задовільно”)
8. Рівень вогневої підготовки	військовослужбовець отримав оцінки: за виконання вправ стрільби “відмінно”, а за знання основ і правил стрільби та матеріальної частини (виконання нормативів) – не нижче “добре”; для офіцерів усі оцінки “відмінно”	військовослужбовець отримав оцінки: за стрільбу не нижче “добре”, а за знання основ і правил стрільби, матеріальної частини (виконання нормативів) – не нижче “задовільно”; для офіцерів усі оцінки не нижче “добре”	військовослужбовець отримав всі оцінки не нижче “задовільно” або якщо за виконання вправ стрільби не нижче “добре”, а за знання основ і правил стрільби або матеріальної частини (виконання нормативів) – “незадовільно”	військовослужбовець не виконав вимоги за оцінку “задовільно”.

Критерії діяльності військовослужбовця	“високий” (висока) – (5 балів)	“достатній” (достатня) – (4 бали)	“середній” (середня) – (3 бали)	“низький” (низька) – (2 бали)
9. Рівень фізичної підготовленості	Визначається за підсумками контрольних занять, проведений у пунктах постійної дислокації (полігонах, навчальних центрах тощо) у відповідності до Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України протягом календарного року.			
10. Стан здоров'я	“відмінний” – військовослужбовець придатний до військової служби (I група стану здоров'я – “здоров”)	“добрий” (4 бали) – військовослужбовець має II групу стану здоров'я – “практично здоров”	“задовільний” – військовослужбовець має III групу стану здоров'я – “потребує систематичного лікарського нагляду у зв'язку з тим, що має хронічні захворювання із помірним порушенням функцій органів і систем, періодичними загостреннями і зниженням працездатності	“незадовільний” – військовослужбовець обмежно придатний до військової служби (непридатний у мирний час)
11. Рівень виконання нормативів бойової підготовки	якщо не менше 50% виконаних військовослужбовцем нормативів бойової підготовки оцінено “відмінно”, а решта – не нижче ніж “добре”	якщо не менше 50% виконаних військовослужбовцем нормативів бойової підготовки оцінено не нижче ніж “добре”, а решта – не нижче ніж “задовільно”	якщо виконані військовослужбовцем нормативи бойової підготовки оцінено не нижче ніж “задовільно”, та не більше одного оцінено “незадовільно”	якщо військовослужбовцем не виконано вимоги на оцінку “задовільно”.

<p>12. Стан особистої зброї, техніки та спорядження</p>	<p>“відмінний” – військовослужбовець досконало володіє зброєю, технікою та спорядженням, постійно тримає їх завжди справними, чистими, готовими до бою</p>	<p>“добрий” – військовослужбовець володіє зброєю, технікою та спорядженням, тримає їх завжди справними, чистими, готовими до бою</p>	<p>“задовільний” – військовослужбовець володіє зброєю, технікою та спорядженням на достатньому рівні, при цьому потребує додаткового контролю та уваги з боку командування щодо утримання їх у справному стані, чистими, готовими до бою</p>	<p>“незадовільний” – військовослужбовець володіє зброєю і технікою на низькому рівні, особиста зброя, та спорядження знаходиться у незадовільному стані</p>
---	--	--	--	---

## Перелік

**можливих варіантів оцінки ділових, особистих, та моральних якостей  
військовослужбовця під час складання службових (оцінних)  
характеристик як у мирний час так і в особливий період.**

Критерії	Варіанти оцінки критеріїв
<p>I. Критерії характеристики у мирний час або в особливий період, якщо військовослужбовці виконують обов'язки <b><u>в пункті постійної дислокації</u></b>:</p>	
	<p>Командирські навички (для військовослужбовців, які мають підлеглих), практичні уміння та навички військовослужбовця (<i>якість виконання обов'язків за займаною посадою; класність за спеціальністю; якість відпрацювання планів оперативно-тактичної (тактичної), військово-професійної, спеціальної та інших видів підготовки; рівень знання статутів Збройних Сил України; уміння навчати і виховувати підлеглих, спроможність застосовувати отримані знання на практиці; здатність організовувати та якісно виконувати поставлені завдання, проявляти ініціативу, швидко орієнтуватися і вміло діяти у складних обставинах; володіння іноземними мовами</i>):</p>
<p>практичні уміння та навички військовослужбовця (якість виконання обов'язків за займаною посадою);</p>	<p>військовослужбовець виконує поставлені завдання завжди оперативно, своєчасно та у повному обсязі, застосовує інноваційний стиль виконання своїх обов'язків і завдань, що дає змогу витратити набагато менше часу на їх виконання;</p> <p>військовослужбовець вміє організовувати та оптимізувати свою діяльність, робота виконується раціонально, із додержанням термінів, унеможливив необхідне втручання командира (начальника) в результати роботи, спрямував зусилля на запровадження інноваційного стилю пошуку рішень;</p> <p>військовослужбовець свою роботу виконує із додержанням термінів, складніші завдання виконуються із незначним порушенням термінів чи потребують втручання прямих командирів, результати діяльності майже не потребують виправлень;</p> <p>військовослужбовець неорганізований, неспроможний здійснити якісне планування та виконання поставлених завдань, результати виконання завдань завжди не відповідають очікуваням, допускає прояви метушні, завдання виконуються із постійним порушенням термінів.</p>

класність за спеціальністю;	має класну кваліфікацію: “Майстер”; “Спеціаліст 1 (2,3) класу” або класної кваліфікації не має.
якість відпрацювання планів оперативно-тактичної (тактичної), військово-професійної, спеціальної та інших видів підготовки;	складає (організовує роботу) документи (плани) відповідно до встановленого переліку та у відповідності до запланованих заходів, що необхідно виконати, наявністю часу, необхідного для підготовки сил і засобів, своєчасно доводяться до виконавців; складає (організовує роботу) документи (плани) відповідно до встановленого переліку, але деякі заходи, які необхідно виконати, в них не відображені; документи (плани) складає формально, до виконавців своєчасно не доводить.
рівень знання статутів Збройних Сил України;	знає та вміло застосовує на практиці статuti Збройних Сил України; має добрі знання статутів і правильно їх застосовує; знає вимоги статутів у межах своїх функціональних обов’язків; допускає невпевненість під час практичного застосування вимог статутів; має низькі знання статутів, що негативно впливає на ефективність виконання обов’язків.
уміння навчати і виховувати підлеглих, спроможність застосовувати отримані знання на практиці;	кваліфікований методист, ефективно навчає особовий склад; заняття будує методично правильно, досягає хороших результатів під час навчання особового складу; не завжди методично правильно будує заняття, що знижує рівень підготовки особового складу; має слабку методичну підготовку, що негативно проявляється на навчанні особового складу.
здатність організовувати та якісно виконувати поставлені завдання, проявляти ініціативу, швидко орієнтуватися і вміло діяти у складних обставинах;	рішення приймає своєчасно, швидко реагує на зміни в обстановці; досить повільно приймає рішення, але прийняті рішення є оптимальними; неоперативний, зміни в обстановці помічає з запізненням, довго вагається перед тим, як прийняти рішення
володіння іноземними мовами.	має рівень знання іноземної мови за стандартизованим мовним рівнем – СМР-5; має рівень знання іноземної мови за стандартизованим мовним рівнем – СМР-4; має рівень знання іноземної мови за стандартизованим мовним рівнем – СМР-3; має рівень знання іноземної мови за стандартизованим мовним рівнем – СМР-2; має рівень знання іноземної мови за стандартизованим мовним рівнем – СМР-1; має знання але не тестувався.

Оцінка підрозділу (частини) або напряду роботи, за який відповідає військовослужбовець (*стан бойової готовності, військової дисципліни, якість оволодіння новою технікою, стан командирської, професійної підготовки, військової техніки і матеріальних засобів, якість виконання завдань підрозділом, військовою частиною*):



стан бойової готовності;	<p>військовослужбовець постійно та настирно займається підвищенням особистої бойової готовності (підпорядкованого підрозділу, військової частини, установи, закладу). Самостійно та творчо планує та реалізує заходи по покращенню цих показників. Результати оцінки діяльності у цьому напрямку високі;</p> <p>військовослужбовець планує і проводить заходи, спрямовані на забезпечення високого рівня бойової готовності. Результати оцінки його діяльності у цьому напрямку свідчать про позитивні зрушення у підлеглих, підрозділі (військової частині, установі, закладу);</p> <p>військовослужбовець планує заходи щодо забезпечення високого рівня бойової готовності, але не забезпечує їх постійної практичної реалізації, про що свідчать результати оцінки цієї діяльності за підсумками навчань, тренувань, перевірок тощо. Потребує контролю, вказівок;</p> <p>військовослужбовець не приділяє уваги питанням підвищення стану бойової готовності. Рівень бойової готовності низький.</p>
стан військової дисципліни;	<p>розумно, з переконанням виконує усі накази та розпорядження, високо дисциплінований, за звітний період не мав дисциплінарних стягнень (або робота підпорядкованих командирів (начальників), штабів (органів військового управління) щодо зміцнення військової дисципліни у 70 % перевірених підрозділах оцінена на “задовільно”);</p> <p>точно виконує накази, уміє зрозуміти їх суть і задумку командира, дисциплінований, але може ненавмисно допустити незначні дисциплінарні порушення, за звітний період не має не знятих дисциплінарних стягнень (або робота підпорядкованих командирів (начальників), штабів (органів військового управління) щодо зміцнення військової дисципліни у 70 % перевірених підрозділах оцінена на “задовільно”);</p> <p>іноді не додержується вимог дисципліни, допускає дисциплінарні порушення, має не грубі дисциплінарні стягнення, (або робота підпорядкованих командирів (начальників), штабів (органів військового управління) щодо зміцнення військової дисципліни у 70 % перевірених підрозділах оцінена на “задовільно”);</p> <p>недисциплінований, схильний до суперечок, має грубі порушення військової дисципліни (не зняті дисциплінарні стягнення – сувора догана, попередження про неповну службову відповідність) (або підпорядковані командири (начальники), штаби (органи військового управління) не виконали вимоги щодо зміцнення військової дисципліни на оцінку “задовільно”).</p>
якість оволодіння новою технікою;	<p>майстерно володіє довіреним йому озброєнням та військовою технікою;</p> <p>успішно володіє довіреним йому озброєнням та військовою технікою, не відчуває труднощів під час його бойового застосування.</p> <p>добре знає озброєння та військову техніку, виконує всі вимоги її експлуатації;</p> <p>іноді відчуває труднощі під час експлуатації військової техніки та озброєння у важких умовах. Має кваліфікацію спеціаліста 3 класу;</p> <p>через незнання відчуває серйозні труднощі під час експлуатації військової техніки та озброєння.</p>

стан індивідуальної підготовки;	володіє високими теоретичними знаннями та практичними вміннями та навичками; має достатні теоретичні знання, практичні умінням та навички; іноді не вистачає теоретичних знань (практичних умінь та навичок) при виконанні обов'язків; низькі теоретичні знання, практичні уміння та навички часто призводять до зриву виконання поставлених завдань.
стан військової техніки і матеріальних засобів.	досконало володіє зброєю, технікою та спорядженням, постійно тримає їх завжди справними, чистими, готовими до бою; добре володіє зброєю, технікою та спорядженням, тримає їх завжди справними, чистими, готовими до бою; навченість володіння зброєю, технікою та спорядженням на достатньому рівні, при цьому потребує додаткового контролю та уваги з боку командування щодо утримання їх у справному стані, чистими, готовими до бою; володіє зброєю і технікою на низькому рівні, особиста зброя, техніка та спорядженням знаходиться у незадовільному стані.
<i>Стиль у роботі (дотримання законності, творчий підхід до справи, вміння виділити головне, організованість і наполегливість):</i>	
дотримання законності;	завжди діє у межах чинного законодавства; в цілому діє в межах чинного законодавства, при цьому мав проступки (адміністративні правопорушення, дисциплінарні проступки і т.н.) (вказати які саме); своїми діями (бездіяльністю) призвів до скоєння злочину (вказати правопорушення).
творчий підхід до справи, вміння виділити головне, організованість і наполегливість.	здатний швидко розбиратися в суті питання та виділяти головне не зупиняється перед труднощами, наполегливо, творчо й енергійно йде до наміченої мети; наполегливий, здатний виділити головне, звичайно не губиться перед труднощами; іноді не вистачає наполегливості перед труднощами, потребує підтримки й допомоги; слабкий, часто змінює свої рішення, пасує перед труднощами.
Розумові здібності (здатність відходити від звичайного ходу думок, попереджати чи пристосовуватись до незвичайної ситуації, чи ситуації, що змінюється, продумувати нестандартні варіанти вирішення завдань, якщо існуючі рішення чи дії не дають бажаного результату):	

<p>здатність відходити від звичайного ходу думок, попереджати чи пристосовуватись до незвичайної ситуації, чи ситуації, що змінюється, продумувати нестандартні варіанти вирішення завдань, якщо існуючи рішення чи дії не дають бажаного результату.</p>	<p>мислить творчо, завжди прямує до пошуку сміливих, нестандартних рішень, всебічно їх обґрунтовує та підтримує розрахунками; мислить творчо, нешаблонно, схильний до пошуку сміливих та оригінальних рішень; схильний до прийняття шаблонних, стандартних і обережних рішень.</p>
<p>Мотивація на військову службу та професійне самовдосконалення (<i>спрямованість військовослужбовця на військово-професійну діяльність</i>):</p>	
<p>спрямованість військовослужбовця на військово-професійну діяльність.</p>	<p>високий рівень мотивації до військової служби та професійного самовдосконалення; рівень мотивації високий. Сумлінно виконує службовий обов'язок; допускає випадки халатного ставлення до своїх службових обов'язків. Мотивація відсутня.</p>
<p>Авторитет у колективі, лідерські якості (<i>використання доцільних методів впливу, щоб спонукати до дії інших; створення та підтримання довірливого мікроклімату в колективі; управління колективом на основі позитивного особистого прикладу; підтримання бойового духу військовослужбовців; використання відвертих та відкритих методів комунікації, ставлення з повагою до інших</i>):</p>	
<p>використання доцільних методів впливу, щоб спонукати до дії інших;</p>	<p>для спонукання до дії інших грамотно та результативно застосовує різні методи впливу (тиск, бесіда, особисті прохання, доцільні умовляння, інформування, стимулювання і т.і.)</p>
<p>створення та підтримання довірливого мікроклімату в колективі;</p>	<p>подає особистий приклад у виправданні довіри, вказує (робить зауваження) особам, які своїм ставленням до справи та поведінкою руйнують атмосферу довіри, визначає умови та фактори, що сприяють росту довіри, чи то навпаки</p>
<p>управління колективом на основі позитивного особистого прикладу;</p>	<p>своїми діловими та моральними якостями привертає до себе людей та позитивно впливає на їх поведінку; здатний привертати до себе людей та позитивно впливає на них; здатний привертати до себе людей, але окремі риси характеру заважають зближенню з ними; особливої привабливості у людей не викликає, відразливе враження справляє за зрозумілість.</p>
<p>підтримання бойового духу військовослужбовців;</p>	<p>постійно підтримує особисту ідейну та моральну готовність (<u>підрозділ</u> постійно підтримує особисту ідейну та моральну готовність (підрозділу, <u>частини</u>) до постійної жаги до перемоги і виконанню моральних устоїв та принципів; підтримує високий моральний дух (підрозділу, частини); в залежності від критичності обставин, можуть проявлятися тимчасові прояви неконтрольованої істерії, що негативно впливає на бойовий дух підлеглих.</p>

використання відвертих та відкритих методів комунікації;	шукає контакту з людьми, робить це легко. У товаристві має повагу, дуже товариський; підтримує дуже добрі стосунки з оточуючими, товариський; уміє підтримувати добрі та рівні стосунки з товаришами по службі; мало схильний до контактів з іншими, іноді важкий в спілкуванні; замкнений, буває різкий та невтриманий з товаришами по службі.
ставлення з повагою до інших.	завжди уважний до людей, доброзичливий, особисті питання оточуючих вирішує делікатно; вникає в турботи оточуючих, з розумінням ставиться до питань, що виникають, та враховує їх; недостатньо уваги приділяє питанням оточуючих, проблеми вирішує поверхнево; неуважний до людей, мало спілкується.
<b>Комунікативні навички (реагування на критику та здатність критично оцінювати свою діяльність):</b>	
реагування на критику;	на критику та зауваження реагує адекватно, правильні висновки робити вміє; на критику та зауваження реагує адекватно, але не завжди робить правильні висновки; на критику та зауваження реагує неадекватно.
здатність критично оцінювати свою діяльність;	здатний критично оцінювати свою діяльність; не завжди критично оцінює свою діяльність; нездатний критично оцінювати свою діяльність.
Працездатність та здатність до швидкого відновлення сил.	надзвичайно витривалий та працездатний, завжди зберігає присутність духу; легко переносить інтенсивні навантаження, легко відновлює сили; витривалий, зберігає ясний розум та добре зберігає сили; втомлюється після значних навантажень; не може перенести довгі та інтенсивні навантаження, довго відновлює сили.
<b>Фізична підготовленість та стан здоров'я:</b>	
фізична підготовленість (визначається у відповідності до Наставови з фізичної підготовки);	фізично підготовлений відмінно; фізично підготовлений добре; фізично підготовлений задовільно; фізично підготовлений незадовільно.
стан здоров'я.	стан здоров'я відмінний; стан здоров'я добрий; стан здоров'я задовільний, має перерви в праці за станом здоров'я; постійно слабе здоров'я, що позначається на працездатності. Часто хворіє.

Порядок формування висновків та рекомендацій безпосереднього та прямого начальника

Оцінна характеристика на військовослужбовця складається за рішенням безпосереднього начальника (у разі службової необхідності). Після її складання безпосередній начальник робить висновки і надає рекомендації щодо подальшого службового використання військовослужбовця.

Мета оцінних висновків та рекомендацій безпосереднього начальника – визначення відповідності займаній посаді військовослужбовця та надання рекомендацій стосовно його подальшого службового використання.

Висновки та рекомендації безпосереднього начальника визначаються у відповідності з вимогами Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України на підставі суми балів, які отримав військовослужбовець за результатами щорічного оцінювання в особливий період .

Приклади:

1. Висновок “Займаній посаді відповідає”.

Рекомендації “Гідний зарахування до Резерву для просування по службі”.

2. Висновок “Займаній посаді відповідає”.

Рекомендації “Доцільно залишити на займаній посаді”.

3. Висновок “Займаній посаді відповідає”.

Рекомендації “Доцільно продовжити строк перебування на займаній посаді”.

4. Висновок “Займаній посаді відповідає”.

Рекомендації “Доцільно перемістити на рівнозначну посаду для більш доцільного використання за фахом”.

5. Висновок “Займаній посаді відповідає”.

Рекомендації “Доцільно перемістити на нижчу посаду за станом здоров’я – на підставі висновку військово-лікарської комісії”.

6. Висновок “Займаній посаді не відповідає”.

Рекомендації “Доцільно перемістити на нижчу посаду з урахуванням професійних, ділових і моральних якостей”.

7. Висновок “Займаній посаді відповідає”.

Рекомендації “Доцільно залишити на військовій службі понад граничний вік.”

8. Висновок “Займаній посаді не відповідає”.

Рекомендації “Доцільно звільнити з військової служби”.

**Після безпосереднього начальника висновки та рекомендації робить прямий начальник.**

Мета висновку та рекомендацій прямого начальника – визначення відповідності військовослужбовця займаній посаді та надання конкретних рекомендацій стосовно можливих напрямів подальшого його службового використання. Рекомендації прямого командира повинні відображати його бачення щодо подальшого розвитку кар'єри військовослужбовця і не мають нести чіткої регламентованості вимогами.

**Приклади:**

1. Висновок **“Займаній посаді відповідає”**.

Рекомендації **“Гідний зарахування до Резерву для просування по службі.**

**Доцільно розглянути на посаду командира механізованого батальйону”**.

2. Висновок **“Займаній посаді відповідає”**.

Рекомендації **“Гідний зарахування до Резерву для просування по службі.**

**З урахуванням професійних, ділових і моральних якостей доцільно продовжити службу на посадах, пов'язаних з науковою та педагогічною діяльністю”**.

3. Висновок **“Займаній посаді відповідає”**.

Рекомендації **“Доцільно розглянути на рівнозначну посаду начальника штабу–першого заступника командира механізованого батальйону для набуття практичного досвіду з метою просування по службі”**.

4. Висновок **“Займаній посаді відповідає”**.

Рекомендації **“Доцільно розглянути на рівнозначну посаду начальника автомобільної служби механізованої бригади для більш доцільного використання за досвідом служби”**.

5. Висновок **“Займаній посаді не відповідає”**.

Рекомендації **“Доцільно перемістити на нижчу посаду заступника командира батальйону з урахуванням професійних, ділових і моральних якостей”**.

6. Висновок **“Займаній посаді не відповідає”**.

Рекомендації **“Доцільно звільнити з військової служби у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту військовослужбовцем”**.

**У разі виявлення порушення порядку оцінювання, необ'єктивності змісту скороченої оцінної картки або незгоди з висновками та рекомендаціями, викладеними в ній, військовослужбовець, який оцінювався, може подавати скаргу.**

**Скарга подається не пізніше ніж через місяць після ознайомлення з результатами оцінювання і розглядається в порядку, встановленому Дисциплінарним статутом Збройних Сил України [1, № 551-XIV].**

**У разі визнання скарги обґрунтованою складається нова скорочена оцінна картка військовослужбовця.**

Реалізація висновку скороченої оцінної картки проводиться після ознайомлення з нею, а у разі її оскарження – після розгляду та прийняття рішення за скагою.