

ЗАТВЕРДЖУЮ



Ректор

Володимир БУГРОВ

УХВАЛА

Вченої ради Київського національного університету імені Тараса Шевченка
«Про систему індикаторів оцінювання якості виконання професійних обов'язків працівників КНУ імені Тараса Шевченка»

від 02 лютого 2026 року

Заслухавши й обговоривши доповіді проректора з науково-педагогічної роботи Андрія Гожики і проректора з науково-педагогічної роботи (фінансово-економічні питання) Ольги Білявської «Про систему індикаторів оцінювання якості виконання професійних обов'язків працівників КНУ імені Тараса Шевченка», Вчена рада Київського національного університету імені Тараса Шевченка (далі – Університет) відзначає, що Університет послідовно вдосконалює свої підходи до системи оцінювання якості виконання професійних обов'язків, яка:

- дозволить створити дієву гнучку систему мотивації працівників, відповідно до Стратегії розвитку Київського національного університету на період 2025-2032 рр.;
- буде необхідною умовою розвитку людського капіталу, відповідно до передбачених заходів із удосконалення форм запровадження принципу субсидіарності, заохочення розвитку лідерських здібностей і командної синергії працівників;
- сприятиме запровадженню оновленої управлінської моделі, що здатна забезпечити фінансову стійкість Університету.

Система індикаторів забезпечення оцінювання якості виконання професійних обов'язків має базуватися на чинному законодавстві і локальній нормативній базі (Кодекс законів про працю України, спеціальні закони, постанови Кабінету Міністрів України, галузеві угоди, укладені з професійними спілками та організаціями роботодавців Міністерством освіти і науки України, Міністерством захисту довкілля і природних ресурсів України й іншими ЦОВВ, професійні стандарти, Статут Університету, Положення про факультет/інститут Університету, Положення про кафедру Університету, положень про структурні підрозділи тощо) і, водночас, забезпечити об'єктивну оцінку внеску кожного працівника в благополуччя Університету (з урахуванням відмінностей функціональних і посадових обов'язків, профілю діяльності, специфіки предметної області досліджень тощо). Особливої актуальності розроблення системи індикаторів оцінювання якості виконання професійних обов'язків працівників набуває у зв'язку із рішенням Кабінету Міністрів України про «запровадження експериментального проекту щодо розвитку фінансової автономії Київського національного університету імені Тараса Шевченка» (засідання Кабінету Міністрів України від 14 січня 2026 року, протокол №7).

Індикатори, за якими здійснюється оцінювання, слід формувати з урахуванням: відповідності діяльності працівника досягненню Стратегічних цілей Університету і завдань конкретного структурного підрозділу; виконання конкретних трудових функцій, передбачених професійним стандартом, кваліфікаційними характеристиками, функціональними обов'язками і посадовими інструкціями. Процедура оцінювання має відповідати принципам справедливості, об'єктивності, незалежності і добросовісності.

Кількість індикаторів повинна бути достатньою для того, щоб процедура була прозорою і зрозумілою кожному працівнику та давала змогу детально ранжувати працівників за якістю їх роботи.

До переліку індикаторів не можуть бути включені другорядні (неважливі) показники, «інформаційний шум» від яких поставить під сумнів об'єктивність оцінки.

Система індикаторів, яку необхідно розробити, має врахувати відмінність нормативних і локальних актів, що регламентують роботу працівників, які забезпечують різні аспекти діяльності Університету за такими векторами: освіта і дослідження (науково-педагогічні, педагогічні і наукові працівники, навчально-допоміжний персонал), управління і забезпечення господарської діяльності (адміністративно-управлінський персонал, фахівці й технічні службовці, робітники), послуги у сфері медицини та культури, природоохоронна діяльність, сфера обслуговування тощо.

При розробленні критеріїв оцінювання за кожною групою працівників відповідно до кожного індикатора мають бути враховані: рівень кваліфікації та професійної підготовки¹; складність виконуваних завдань; відповідальність, ініціативність і здатність до творчих рішень; швидкість, точність і якість роботи; внесок в імідж Університету та країни. Оцінка ефективності та якості діяльності можлива винятково в межах однієї категорії працівників із подібним рівнем кваліфікації. При виборі показників, які враховуються при оцінюванні, насамперед варто (максимально) орієнтуватися на інформаційні масиви, які вже сформовані в Університеті при виконанні статутної діяльності.

Зважаючи на вищезазначене, **Вчена рада ухвалює:**

1. Доповідь проректора з науково-педагогічної роботи Андрія Гожика і проректора з науково-педагогічної роботи (фінансово-економічні питання) Ольги Білявської «Про систему індикаторів оцінювання якості виконання професійних обов'язків працівників КНУ імені Тараса Шевченка» взяти до відома, обговорити їх на засіданнях вчених рад, педагогічних рад коледжів та ліцею, кафедр, на зборах (конференціях) трудових колективів структурних підрозділів.

Виконавці: декани факультетів/директори/начальники навчально-наукових інститутів/інститутів/коледжів, ліцею, керівники структурних підрозділів.

Відповідальні: проректор з науково-педагогічної роботи А. Гожик, проректор з науково-педагогічної роботи (фінансово-економічні питання) О. Білявська.

Термін виконання: до 01.03.2026 року.

2. Визнати необхідним розпочати роботу зі створення системи індикаторів оцінювання якості виконання професійних обов'язків працівників Університету, яка має використовуватися з метою мотивування працівників до плідної праці на благо Університету; визначення потреб працівників у професійному розвитку; проектування траєкторії кар'єрного зростання тощо.

2.1. Для визначення переліку індикаторів оцінювання визнати основними напрямками оцінювання такі:

- для науково-педагогічних працівників: 1) освітня діяльність; 2) методична діяльність; 3) наукова діяльність; 4) організація й участь у заходах (освітніх, наукових, методичних, профорієнтаційних, культурно-мистецьких, спортивних); 5) професійний розвиток; 6) експертна діяльність; 7) академічна доброчесність і професійна етика; 8) внесок у формування/підтримку позитивного іміджу Університету та України;

- для наукових працівників: 1) проведення наукових досліджень та (або) науково-технічних розробок відповідно до укладених договорів (контрактів); 2) представлення результатів наукової і науково-технічної діяльності шляхом наукових доповідей,

¹ Вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками - за відсутності професійних стандартів).

публікацій тощо; 3) професійний розвиток; 4) експертна діяльність; 5) академічна доброчесність і професійна етика; 6) внесок у формування/підтримку позитивного іміджу Університету та України;

- для педагогічних працівників: 1) участь у заходах із забезпечення якості освітнього процесу; 2) розроблення документації та супровід освітнього процесу; 3) організаційна підтримка викладачів; 4) методичний супровід освітніх програм; 5) супровід акредитаційних і ліцензійних процедур; 6) нормативно-методичний моніторинг освітнього процесу; 7) професійний розвиток; 8) академічна доброчесність і професійна етика; 9) комунікація й координація; 10) внесок у формування/підтримку позитивного іміджу Університету та України;

- для навчально-допоміжного персоналу (крім педагогічних працівників): 1) якість виконання функціональних обов'язків; 2) цифрова компетентність та робота в електронних системах документообігу і супроводу освітнього процесу (АСКОД, ЄДЕБО, Triton тощо); 3) документообіг та діловодство; 4) сервісна робота зі студентами та комунікаційна якість; 5) дисципліна і відповідальність; 6) професійний розвиток та ініціативність; 7) професійна етика;

- адміністративно-управлінський персонал (керівники підрозділів): 1) результативність підрозділу щодо виконання функцій та завдань; 2) виконання стратегічних цілей і реалізація планів підрозділу; 3) організація процесів й управлінська ефективність; 4) фінансово-економічна відповідальність та раціональність витрат; 5) якість документації та діловодства підрозділу; 6) управління персоналом та виробнича дисципліна працівників підрозділу; 7) академічна доброчесність (якщо застосовується) і професійна етика; 8) внесок у формування/підтримку позитивного іміджу Університету та України;

- фахівці і технічні працівники: 1) якість та результативність виконання функціональних обов'язків; 2) виконавська дисципліна; 3) професійна компетентність; 4) ініціативність та вдосконалення робочих процесів; 5) якість документаційного та інформаційного забезпечення; 6) дотримання законодавства, етики і доброчесності; 7) комунікація та взаємодія;

- робітники: 1) якість технічного обслуговування та ремонтів; 2) безперебійність забезпечення і час реагування на виклики; 3) професійна компетентність та дисципліна; 4) дотримання вимог охорони праці, інструкцій, приписів і відповідність нормам; 5) професійна етика;

- медичні працівники: 1) якість надання медичної допомоги, результативність лікування; 2) дотримання вимог клінічних протоколів і стандартів медичної допомоги; 3) дотримання прав пацієнтів та професійна етика; 4) професійний розвиток й інноваційність; 5) медична документація і звітність; 6) трудова дисципліна та організаційна відповідальність;

- працівники природоохоронної сфери: 1) природоохоронна діяльність, збереження та відтворення; 2) науково-дослідницька діяльність; 3) еколого-освітня діяльність; 4) забезпечення рекреаційних функцій; 5) функції з охорони територій та об'єктів природно-заповідного фонду; 6) комунікація і доброчесність; 7) професійна етика; 8) внесок у формування/підтримку позитивного іміджу Університету та України;

- працівники сфери культури: 1) якість виконання професійних функцій; 2) організація культурних заходів, дозвілля студентів та працівників Університету; 3) творча ініціативність, збереження і популяризація культурних цінностей; 4) комунікація й робота з відвідувачами; 5) академічна доброчесність і професійна етика;

- працівники сфери обслуговування: 1) якість виконання послуги/роботи; 2) якість обслуговування; 3) оперативність і своєчасність обслуговування; 4) дотримання стандартів, правил та регламентів; 5) комунікація і дотримання стандартів сервісної поведінки; 6) професійна етика.

2.2. Встановити, що оптимальним для застосування заходів мотивації працівників є оцінювання якості їхньої роботи двічі на рік (опціонально – червень і грудень). Додаткові процедури оцінювання здійснюються при проходженні конкурсного відбору, підвищенні посади (без конкурсного відбору), встановленні надбавок і доплат з метою стимулювання. Додаткові оцінювання роботи керівників підрозділів здійснюються при звітуванні, зміні керівника та реорганізації структурного підрозділу.

2.3. Визначити індикатори ефективності та якості роботи таких категорій працівників: науково-педагогічні, педагогічні і наукові працівники, навчально-допоміжний персонал, адміністративно-управлінський персонал, фахівці й технічні працівники, робітники, працівники природоохоронних закладів, працівники медичних підрозділів, працівники сфери культури і сфери обслуговування. Переліки індикаторів, сформовані за категоріями працівників, подавати на затвердження в установленому порядку.

Виконавці: проректори (відповідно до розподілу обов'язків) з науково-педагогічної роботи О.Білявська, А.Гожик, О.Добржанська, Т.Компанець, К.Смирнова, Л.Сохатюк, проректор з наукової роботи Г.Толстанова, головний бухгалтер В.Денисенко, декани/директори (за згодою) факультетів/навчально-наукових інститутів/інститутів/коледжів, ліцею, голова ППО Д.Чомко (за згодою).

Відповідальні: проректор з науково-педагогічної роботи (фінансово-економічні питання) О.Білявська, перший проректор В.Ільченко.

Термін виконання: до 01.05.2026 року.

2.4. Розробити і затвердити (окремо за категоріями працівників) в установленому порядку критерії оцінювання ефективності і якості роботи працівників за затвердженими індикаторами. Розроблені критерії мають забезпечити встановлення факту невиконання/виконання/перевиконання обов'язків, визначених стандартами і нормативами для відповідних напрямів діяльності і посад.

Виконавці: проректори (відповідно до розподілу обов'язків) з науково-педагогічної роботи О.Білявська, А.Гожик, О.Добржанська, Т.Компанець, К.Смирнова, Л.Сохатюк, проректор з наукової роботи Г.Толстанова, головний бухгалтер В.Денисенко, начальник відділу кадрів О.Іванченко, начальник юридичного відділу І.Саленко, начальник Інформаційно-обчислювального центру Ю.Бойко, декани/директори (за згодою) факультетів/навчально-наукових інститутів/інститутів/коледжів, ліцею, голова ППО Д.Чомко (за згодою).

Відповідальні: проректор з науково-педагогічної роботи (фінансово-економічні питання) О.Білявська, перший проректор В.Ільченко.

Термін виконання: до 01.10.2026 року.

3. Інформацію про хід виконання ухвали заслухати на засіданні ректорату у лютому 2027 року.

4. Контроль за виконанням цієї ухвали покласти на першого проректора В. Ільченка.

Погоджено:

Проректор
з науково-педагогічної роботи

Проректор
з науково-педагогічної роботи




Ольга БІЛЯВСЬКА

Андрій ГОЖИК