

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

СХВАЛЕНО

рішенням вченої ради
Національного
технічного
університету
«Дніпровська
політехніка»
18 квітня 2019 р.,
протокол № 6

Стратегічний план розвитку
Національного технічного університету
«Дніпровська політехніка»
до 2026 року

Дніпро
2019

Стратегічний план розвитку Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» до 2026 року. – Дніпро, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», 2019 – 44 с.

Стратегічний план розвитку Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» до 2026 року втілює Національну рамку кваліфікацій, Закон України «Про освіту», Закон України «Про вищу освіту», професійні стандарти, Європейські стандарти і рекомендації щодо внутрішнього забезпечення якості у вищих навчальних закладах, Стратегію розвитку Державного ВНЗ «НГУ» до 2025 р. та Програму розвитку Державного ВНЗ «НГУ», що затверджені Вченою радою Державного ВНЗ «НГУ» 29.12.2014, протокол № 11, Стратегічний план розвитку Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» до 2025р (Схвалено вченою радою НТУ «Дніпровська політехніка» 24 квітня 2018 р., протокол № 5)

Стратегічний план розвитку Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» до 2026 року розроблено робочою групою:

Голова робочої групи – Півняк Г.Г., ректор Національного технічного університету «Дніпровська політехніка», професор, заступники голови – професор Кузьменко О.М., професор Салов В.О.

члени робочої групи:

Азюковський О.О. – перший проректор; Бешта О.С., Хоменко Ю.Т. – проректори з науково-педагогічної та навчально-виховної роботи; Шашенко О.М. – проректор з науково-педагогічної, навчально-методичної роботи та міжнародних зав'язків; Трегуб М.В. – проректор з науково-педагогічної та навчально-виховної роботи та перспективного розвитку; Григор'єв О.Є. – проректор з господарчої роботи; Іванов О.Б. – директор Інституту електроенергетики, декан електротехнічного факультету; Швець В.Я. – директор Інституту економіки; Бузило В.І. – декан гірничого факультету; Фелоненко С.В. – декан механіко-машинобудівного факультету; Усик І.І. – декан факультету будівництва; Бардась А.В. – декан факультету менеджменту; Грибиненко О.М. – декан фінансово-економічного факультету; Грищак С.В. – директор інституту соціальних і гуманітарних наук; Алексєєв М.О. – декан факультету інформаційних технологій; Казиміренко О.В. – керівник Інформаційно-комп'ютерного комплексу; Дичковський Р.О. – начальник науково-дослідної частини; Нікітенко І.С. – заступник начальника науково-дослідної частини; Пілов П.І. – професор кафедри збагачення корисних копалин; Косолапов А.Ф. – доцент кафедри будівництва, геотехніки і геомеханіки; Сядро Л.Г. – головний бухгалтер; Бабенко М.В. – асистент кафедри публічного права, провідний юрисконсульт; Пашкевич М.С. – завідувач кафедри обліку та аудиту; Дибріна А.В. – інспектор ректорату.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
Мета:	5
Призначення.....	6
Завдання на період 2019–2026 рр.	6
Стратегічні напрями діяльності	6
Механізми впровадження:	6
Мотивація:.....	7
Позначення:.....	8
1. ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ	9
Формування та вдосконалення нормативної бази	9
Забезпечення доступу до вищої освіти та визначення збалансованої структури підготовки фахівців.....	9
Створення системи забезпечення якості вищої освіти.....	9
Формування та реалізація кадрової політики.....	10
Розвиток системи безперервної освіти, нових підходів до надання освітніх послуг	11
2. НАУКОВО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ.....	11
2.1. Інтеграція освіти, науки та виробництва.....	11
2.2. Формування сучасного науково-інноваційного середовища	12
2.3. Розвиток та розробка нових технологій, що забезпечують комплексне вирішення проблем життєзабезпечення та раціонального природокористування завдяки створенню енергетичного й ресурсного потенціалу стійкого розвитку суспільства	12
2.4. Створення умов для формування сучасного наукового кадрового потенціалу	12
3. МІЖНАРОДНА ДІЯЛЬНІСТЬ.....	13
3.1. Системна робота на міжнародному ринку освітніх послуг, пошук міжнародних партнерів для виконання досліджень, розробки наукових проектів і технологій.....	13
3.2. Інтеграція в європейський освітньо-науковий простір.....	14
4. ГУМАНІТАРНА СФЕРА	15
4.1. Реалізація молодіжної політики, розвиток студентського і громадського самоврядування, реформування системи організації проживання студентів..	15
4.2. Формування корпоративної культури.....	15

4.3. Формування репутаційного капіталу	16
5. ІНФРАСТРУКТУРА ТА МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНА БАЗА	17
5.1. Розвиток інфраструктури	17
5.2. Розвиток матеріально-технічної бази освітнього процесу та наукових досліджень	17
6. ФІНАНСОВА ДІЯЛЬНІСТЬ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ.....	18
6.1. Реорганізація системи фінансування	18
6.2. Розвиток системи комерціалізації результатів наукової та науково-технічної діяльності	19
6.3. Соціальний захист науково-педагогічних працівників, співробітників і студентів.....	20
7. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ УНІВЕРСИТЕТУ	20
7.1. Розробка принципів і втілення заходів, спрямованих на демократизацію, оптимізацію, розвиток і забезпечення академічної доброчесності в університеті й підвищення ефективності діяльності систем прийняття рішення та управління структурними підрозділами університету, запобігання корупції.	20
7.2. Професіоналізація управління структурами підрозділами університету .	21
7.3 Антикорупційна стратегія університету.....	22
ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	26
Додаток А.....	28
Додаток В	30
1. Якісні індикатори розвитку (документація, заходи)	30
1.1. Освітня діяльність.....	30
1.2. Науково-інноваційна діяльність.....	35
1.3. Міжнародна діяльність.....	36
1.4. Гуманітарна сфера	37
1.5. Інфраструктура та матеріально-технічна база	39
1.6. Фінансова діяльність і соціальний захист	40
1.7. Управління діяльністю університету	40

ПЕРЕДМОВА

Політика Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» у сфері вищої професійної освіти вибудовується на засадах конкурентоспроможності, активності втілення інноваційних підходів до поліпшення якості підготовки фахівців світового рівня.

Університет є провідним освітньо-науковим центром з вирішення проблем паливно-енергетичного комплексу на умовах використання нових чинників сучасного технологічного укладу. Свою діяльність спрямовує на забезпечення інноваційного розвитку економіки шляхом створення розвиненої бази мінеральних ресурсів України та наукоємних технологій.

Вплив університету на майбутнє забезпечує формування нової корпоративної культури і вдосконалення навичок взаємодії всередині організації, що зумовлює її розвиток як осередка передових ідей, інтегрованого у світовий освітньо-науковий простір, зразка сучасного культурного середовища еволюційного спрямування.

Мета:

увійти до п'ятірки провідних університетів України та 1000 університетів світу завдяки значним досягненням у сфері фундаментальних і прикладних досліджень та створенню системи вищої освіти, інтегрованої в європейський освітньо-науковий простір, шляхом організаційно-управлінського реформування, ведення наукових досліджень і розробок та їх спрямування на створення й упровадження нових конкурентоспроможних технологій, видів техніки, матеріалів тощо для забезпечення інноваційного розвитку суспільства, підготовки фахівців інноваційного типу;

у сфері освітньої діяльності – розвиток університету як закладу вищої освіти, конкурентоспроможність якого забезпечується новою якістю підготовки випускників, підвищенням чисельності студентів, випередженням актуальності предметних дисциплін і напрямів освіти, інноваційністю форм і методів освітньої діяльності, її орієнтації на потреби суспільства;

у сфері наукової діяльності – закріплення позицій університету як наукового центру, що створює інноваційну продукцію й розробляє перспективні технології, виконує фундаментальні та прикладні дослідження з високим рівнем актуальності й конкурентоспроможності на підґрунті вікової репутації технічного ресурсного капіталу, застосування сучасного обладнання, методів і технологій, що дозволяють перетворити потенціал університету в один з провідних закладів у галузі освоєння мінерально-сировинної бази природних ресурсів;

у сфері суспільної й публічної діяльності – закріплення за університетом позиції інтелектуального лідера в суспільній, культурно-просвітницькій,

медійній, проектній, експертній і адміністративно-управлінській діяльності Дніпропетровщини та південно-східного промислового регіону.

Призначення

Забезпечення конкурентоспроможності Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» завдяки поєднанню вищої освіти, науки та виробництва з метою реалізації інтересів і здібностей здобувачів, збереження й примноження моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства, підготовки на вимоги ринку праці компетентних фахівців для інноваційного розвитку країни, зокрема її мінерально-сировинної бази, та інтеграція в європейський освітньо-науковий простір.

Стратегічний план розвитку Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» розкриває механізм реалізації основних напрямів Стратегії розвитку університету і зосереджує завдання першого та другого періоду для оцінювання стану сталого розвитку університету.

Завдання на період 2019–2026 рр.

Закріпитися серед п'ятірки провідних університетів України й 1000 університетів світу завдяки сталому розвитку у сфері фундаментальних і прикладних досліджень, участі в громадському житті південно-східного промислового регіону України, інтеграції в європейський простір вищої освіти та дослідницької діяльності.

Стратегічні напрями діяльності

1. Забезпечення рівного доступу громадян до якісної освіти, створення нових знань та їх передача суспільству.

2. Динамічний розвиток досліджень й інновацій на засадах академічної доброчесності з подальшою комерціалізацією результатів наукової діяльності.

3. Формування активної громадянської позиції здобувачів освіти та інтернаціоналізація освітньої і наукової діяльності задля розвитку конкурентних переваг національного бізнесу, інститутів громадянського суспільства в Україні та за кордоном,

Механізми впровадження:

- ✓ конкретизація Стратегічного плану розвитку на кожен календарний рік;
- ✓ розроблення й затвердження планів-графіків діяльності факультетів, кафедр та викладачів і співробітників задля виконання Стратегічного плану розвитку та досягнення індикаторів розвитку;
- ✓ визначення кількісних показників досягнення цілей стратегічного плану розвитку та щоквартальний моніторинг їхнього досягнення;
- ✓ реалізація Стратегічного плану розвитку всіма підрозділами університету на основі сучасного менеджменту;
- ✓ використання гнучких підходів до управління, створення тимчасових

робочих груп та постійних комісій для виконання певних завдань щодо реалізації цільових програм за функціональними напрямками діяльності;

- ✓ підвищення кваліфікації топ-менеджерів університету щодо ефективного управління;

- ✓ упровадження оновленої корпоративної культури університету, яка відповідає найкращим зразкам культури якості;

- ✓ проведення моніторингу думок студентів стосовно організації навчального процесу та побутових умов;

- ✓ тотальне запровадження опитувальників щодо якості викладання навчальних дисциплін та використання отриманих результатів для розроблення управлінських рішень;

- ✓ щорічне оцінювання результативності науково-педагогічних працівників на підставі результатів виконання ними завдань, визначених у додатках до контрактів та з урахуванням думки студентів про якість викладання кожним працівником навчальних дисциплін;

- ✓ щорічне оцінювання результативності співробітників;

- ✓ конкурсний прийом на роботу за прозорими та чітко сформульованими критеріями оцінювання;

- ✓ щорічна звітність керівників базових структурних підрозділів про рівень виконання науково-педагогічними працівниками завдань, визначених у Стратегічному плані розвитку;

- ✓ створення ради якості університету для координації заходів із забезпечення якості освітньої та навчальної діяльності;

- ✓ активне використання можливостей комісій з академічної доброчесності для втілення культури якості в практику життя академічного середовища;

- ✓ створення постійно діючої комісії з етики із залученням представників студентського самоврядування та представників факультетів (навчально-наукових інститутів);

- ✓ щорічна звітність деканів і директорів навчально-наукових інститутів про виконання завдань Стратегічного плану розвитку;

- ✓ щорічна звітність проректорів за напрямками діяльності вченій раді університету;

- ✓ звітність ректора про виконання завдань Стратегічного плану розвитку та рівня досягнення запланованих індикаторів розвитку на конференції трудового колективу наприкінці поточного року.

Мотивація:

- створення ефективної системи стимулювання діяльності співробітників університету, спрямованої на досягнення стратегічних цілей його розвитку (додаток А);

- удосконалення системи мотивації, що включає комплекс матеріальних і моральних стимулів, соціальних гарантій, заходів, спрямованих на забезпечення професійного кар'єрного зростання співробітників, підвищення

їхнього статусу, включення мотиваційних принципів до індивідуальних контрактів (додаток Б).

Позначення:

ЄПВО – європейський простір вищої освіти;

МОН України – Міністерство освіти і науки України;

ЗВО – заклад вищої освіти,

НТУ «Дніпровська політехніка» – Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»;

МННІБО – Міжгалузевий Навчально-науковий інститут безперервної освіти;

ІКК – інформаційно-комп'ютерний комплекс;

НДЧ – науково-дослідна частина;

ННЦПГ – навчально-науковий центр підготовки іноземних громадян;

ННЦМС – навчально-науковий центр міжнародного співробітництва; НМЦ – науково-методичний центр;

ІГД – Інститут гуманітарних досліджень;

НРК – Національна рамка кваліфікацій;

ЄКТС – Європейська кредитно-трансферна система;

ЗМІ – засоби масової інформації.

1. ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ

Формування та вдосконалення нормативної бази

- 1.1.1. Упровадження міжнародних практик забезпечення якості вищої освіти
- 1.1.2. Імплементация Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту».
- 1.1.3. Співпраця з МОН України щодо внесення змін та доповнень до нормативно-правових актів.
- 1.1.4. Створення нормативної бази університету, включаючи цикл світоглядно-філософських дисциплін, що забезпечуватиме якість освітньої та наукової діяльності завдяки конкретизації вимог нормативних документів державного рівня.
- 1.1.5. Розроблення та перегляд змісту освітніх програм для всіх рівнів вищої освіти за кожною спеціальністю (спеціалізацією) та відповідних робочих програм навчальних дисциплін з урахуванням вимог європейських стандартів та рекомендацій з якості освіти.
- 1.1.6. Залучення роботодавців та інших зацікавлених сторін до формування освітніх траєкторій студентів за спеціальностями університету.

Забезпечення доступу до вищої освіти та визначення збалансованої структури підготовки фахівців

- 1.1.7. Дослідження ринку праці та прогнозування попиту на окремі спеціальності.
- 1.1.8. Аналіз потоків потенційних клієнтів у форматі «ринок освітніх послуг – університет – ринок праці».
- 1.1.9. Визначення збалансованої структури й обсягу підготовки фахівців.
- 1.1.10. Запровадження ефективної системи інформування громадськості про можливості здобуття вищої освіти в університеті.
- 1.1.11. Створення умов для вільного вибору студентами частки вмісту вищої освіти обсягом не менше 25 відсотків від загального часу навчання.
- 1.1.12. Упровадження гнучкої траєкторії навчання студентів на всіх рівнях здобуття вищої освіти.
- 1.1.13. Розвиток системи підготовки до вступу в університет.
- 1.1.14. Сприяння доступу до здобуття вищої освіти категорій осіб з особливими потребами.

Створення системи забезпечення якості вищої освіти

- 1.1.15. Упровадження студентоцентрованого навчання, яке базується на компетентнісному підході до здобуття вищої освіти.
- 1.1.16. Розроблення комплексного науково-методичного супроводу навчального процесу.

- 1.1.17. Забезпечення зворотного зв'язку від здобувачів освіти щодо якості викладання.
- 1.1.18. Упровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій у всі сфери діяльності університету й їх подальший розвиток.
- 1.1.19. Запровадження служби соціально-психологічного та соціологічного супроводу освітньо-наукової діяльності.
- 1.1.20. Реалізація автономії університету та науково-педагогічних працівників у межах чинних нормативно-правових актів, підтримання корпоративної культури якості.
- 1.1.21. Підготовка здобувачів вищої освіти відповідно до вимог ринку праці.
- 1.1.22. Участь фахівців-практиків і роботодавців у проектуванні та реалізації освітнього процесу.
- 1.1.23. Запровадження заходів щодо моніторингу кар'єрного розвитку випускників університету в тривалій перспективі.
- 1.1.24. Створення умов для формування на базі університету освітньо-наукових кластерів.
- 1.1.25. Розвиток системи дистанційної освіти, її елементів з активним впровадженням у різні форми навчання.
- 1.1.26. Упровадження підходів до забезпечення формалізації, відкритості, прозорості й підзвітності процесів забезпечення якості освітньої та навчальної діяльності.
- 1.1.27. Підтримання довіри до вищої освіти завдяки ефективному поліпшенню якості освіти.
- 1.1.28. Використання самоаналізу діяльності для ефективного забезпечення якості освіти.

Формування та реалізація кадрової політики

- 1.1.29. Удосконалення системи конкурсного обрання науково-педагогічних працівників за об'єктивними та прозорими критеріями.
- 1.1.30. Залучення до навчально-виховного процесу провідних учених і педагогів вищої школи, фахівців високотехнологічного виробництва та бізнесу.
- 1.1.31. Підтримання системи стажування й підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників на виробництві, у провідних науково-освітніх центрах, національних та іноземних закладах вищої освіти.
- 1.1.32. Формування педагогічної компетентності молодих викладачів і науковців.
- 1.1.33. Упровадження й моніторинг об'єктивних показників результативності, що характеризують діяльність викладачів університету.

- 1.1.34. Упровадження системи рейтингів на основі об'єктивних показників результативності діяльності викладачів.
- 1.1.35. Формування сучасного наукового кадрового потенціалу, здатного забезпечити створення та впровадження інноваційних наукових розробок.
- 1.1.36. Формування умов для відбору та просування молодих лідерів академічної спільноти.
- 1.1.37. Реалізація кадрової політики за критеріями професійного розвитку персоналу з урахуванням показників особистісного і професійного розвитку персоналу.

Розвиток системи безперервної освіти, нових підходів до надання освітніх послуг

- 1.1.38. Розроблення документації з планування освітнього процесу за дистанційною формою навчання.
- 1.1.39. Створення та розвиток електронних освітніх ресурсів для дистанційного навчання.
- 1.1.40. Розроблення та впровадження системи підвищення психолого-педагогічної кваліфікації науково-педагогічних працівників з питань дистанційної форми навчання.
- 1.1.41. Організація проведення літніх і зимових шкіл мовної підготовки за професійним спрямуванням здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників.

2. НАУКОВО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

2.1. Інтеграція освіти, науки та виробництва

- 2.1.1. Надання пріоритетності процесу інтеграції освіти, науки та виробництва.
- 2.1.2. Актуалізація програм вищої освіти за рівнями та спеціальностями із залученням дослідників, фахівців-практиків і роботодавців.
- 2.1.3. Залучення наукових працівників установ і організацій України до підготовки докторів філософії та докторів наук, експертизи навчальної літератури, стандартів вищої освіти та освітніх програм.
- 2.1.4. Підвищення дослідницької компетентності здобувачів вищої освіти.
- 2.1.5. Визнання та запровадження науково-дослідних робіт студентів як обов'язкового виду навчальних занять, наукове супроводження діяльності наукових товариств студентів.
- 2.1.6. Упровадження до освітнього процесу нових наукових, науково-технічних знань під час підготовки фахівців з вищою освітою.
- 2.1.7. Укладання угод про співробітництво та спільне проведення досліджень з установами НАН України.
- 2.1.8. Висунення наукових розробок, підручників і монографій на здобуття державних премій України.

2.2. Формування сучасного науково-інноваційного середовища

- 2.2.1. Дотримання співробітниками університету принципів академічної доброчесності як складової культури якості науково-інноваційної діяльності.
- 2.2.2. Формування кадрового наукового потенціалу, здатного забезпечити розробку та впровадження інновацій.
- 2.2.3. Створення науково-навчальних, науково-дослідних об'єднань, інноваційних структур та інших організаційних форм кооперації.
- 2.2.4. Доведення результатів наукової та науково-технічної діяльності до стану інноваційного продукту з його подальшою комерціалізацією й упровадженням.
- 2.2.5. Організація практичної підготовки здобувачів вищої освіти у наукових закладах, на високотехнологічному виробництві, у зарубіжних науково-освітніх центрах.
- 2.2.6. Надання пріоритету духовно-ціннісним, етико-моральним і світоглядно-культурним підходам до організації освітнього й науково-практичного процесів.

2.3. Розвиток та розробка нових технологій, що забезпечують комплексне вирішення проблем життєзабезпечення та раціонального природокористування завдяки створенню енергетичного й ресурсного потенціалу стійкого розвитку суспільства

- 2.3.1. Актуалізація фундаментальних досліджень університету.
- 2.3.2. Здобуття нових наукових знань та їх спрямування на створення й упровадження нових конкурентоспроможних технологій, видів техніки, матеріалів для забезпечення інноваційного розвитку суспільства, підготовки компетентних фахівців з огляду на вимоги системи праці.
- 2.3.3. Проходження процедури державної атестації відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність».
- 2.3.4. Участь у розробленні та виконанні державних цільових програм економічного і соціального розвитку.
- 2.3.5. Охорона та захист прав інтелектуальної власності.

2.4. Створення умов для формування сучасного наукового кадрового потенціалу

- 2.4.1. Розвиток матеріально-технічної бази освітнього процесу та наукових досліджень, оснащення освітньо-наукових центрів сучасним обладнанням і технічними засобами.
- 2.4.2. Формування наукового колективу, який забезпечує динамічний розвиток університету як унікального освітньо-наукового закладу.
- 2.4.3. Збільшення частки викладачів, які ведуть наукову діяльність.

- 2.4.5. Забезпечення динамічного кар'єрного та кваліфікаційного зростання молодих співробітників, своєчасної ротації кадрів, забезпечення механізму «кар'єрного ліфта».
- 2.4.6. Зміна структури навантаження науково-педагогічних працівників на користь науково-інноваційної складової.
- 2.4.7. Створення матеріально-технічних умов праці науково-педагогічних працівників відповідно до їх професійних досягнень.
- 2.4.8. Упровадження соціального й медичного обслуговування науково-педагогічних працівників, що відповідає європейським стандартам якості життя.
- 2.4.9. Створення належних умов проживання для запрошених висококваліфікованих фахівців.

3. МІЖНАРОДНА ДІЯЛЬНІСТЬ

3.1. Системна робота на міжнародному ринку освітніх послуг, пошук міжнародних партнерів для виконання досліджень, розробки наукових проектів і технологій

- 3.1.1. Забезпечення реального входження до світового освітнього і наукового простору шляхом інтернаціоналізації, досягнення належного рівня відкритості й прозорості та інституціонального вдосконалення.
- 3.1.2. Розвиток співпраці в освітній сфері та розробка спільних з європейськими університетами міжнародних освітніх програм та їх акредитація.
- 3.1.3. Підтримка видань науково-педагогічних працівників, спрямована на їх включення до провідних наукометричних баз.
- 3.1.4. Формування та реалізація довгострокової політики у сфері мовної підготовки студентів, аспірантів, викладачів і наукових співробітників.
- 3.1.5. Стимулювання використання іноземної мови під час проведення навчальних занять, у наукових публікаціях, презентаціях на міжнародних конференціях.
- 3.1.6. Створення сервісної інфраструктури для надання послуг, пов'язаних з міжнародною діяльністю.
- 3.1.7. Залучення позабюджетних коштів за рахунок різних проектів у галузі міжнародної діяльності.
- 3.1.8. Розробка рекомендацій до виконання конкурентоздатних міжнародних освітніх, наукових і соціальних проектів.
- 3.1.9. Формування інституціональної інфраструктури підтримки розвитку міжнародних зв'язків, функціонування університетського сайту іноземними мовами.

- 3.1.10. Створення умов для використання результатів міжнародних освітніх і дослідницьких проектів усіма підрозділами університету.
- 3.1.11. Моніторинг міжнародного ринку науково-дослідних та освітніх послуг.
- 3.1.12. Збільшення частки міжнародних здобувачів вищої освіти.
- 3.1.13. Збільшення частки програм з англomовним викладанням дисциплін.
- 3.1.14. Збільшення кількості спільних міжнародних курсів та програм.
- 3.1.15. Збільшення міжнародних обмінів серед викладачів та здобувачів вищої освіти.
- 3.1.16. Збільшення кількості науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти, направлених на навчання, практику, стажування до закордонних університетів, підприємств, організацій.

3.2. Інтеграція в європейський освітньо-науковий простір

- 3.2.1. Розробка й реалізація інтернаціоналізації освіти й науки як невід'ємної складової стратегічного розвитку.
- 3.2.2. Розвиток міжнародної співпраці шляхом активізації участі студентів у міжнародних спортивних заходах, соціальних програмах, проектах, культурного обміну.
- 3.2.3. Розвиток зв'язків з країнами Центральної та Західної Європи, Азії, США й Канади шляхом участі в реалізації грантових програм науково-освітніх проектів.
- 3.2.4. Запровадження прозорості аналітики, моніторингу та звітності за всіма міжнародними проектами.
- 3.2.5. Удосконалення моніторингу впровадження результатів міжнародних освітніх і дослідницьких проектів.
- 3.2.6. Упровадження підготовки бакалаврів і магістрів за програмою «подвійний диплом» спільно з європейськими університетами.
- 3.2.7. Створення системи двосторонніх освітніх магістерських програм із закордонними партнерами.
- 3.2.8. Утвердження авторитету університету на міжнародному ринку освітніх послуг, наукових досліджень і розробок.
- 3.2.9. Забезпечення планування та координації діяльності підрозділів з розробки та виконання міжнародних і міжрегіональних угод, договорів і програм.
- 3.2.10. Підвищення кваліфікації викладачів і співробітників шляхом науково-педагогічного і професійного стажування за кордоном.
- 3.2.11. Стимулювання міжнародного співробітництва та участь у міжнародних дослідженнях якості освіти, міжнародних рейтингах тощо.

- 3.2.12. Залучення міжнародних експертів до процесів оцінювання якості вищої освіти в університеті.
- 3.2.13. Упровадження заохочувальних заходів для підвищення результативності міжнародних проектів (конкурсів, рейтингів, номінацій).

4. ГУМАНІТАРНА СФЕРА

4.1. Реалізація молодіжної політики, розвиток студентського і громадського самоврядування, реформування системи організації проживання студентів

- 4.1.1. Виховання студентської молоді в дусі українського патріотизму і поваги до Конституції та державних символів України, на вшануванні національної та загальнолюдської спадщини духовної й матеріальної культури.
- 4.1.2. Реалізація прав здобувачів вищої освіти відповідно до Закону України «Про вищу освіту».
- 4.1.3. Здійснення систематичного моніторингу запитів студентів на основі соціологічних опитувань.
- 4.1.4. Стимулювання молодіжних програм та ініціатив студентського самоврядування.
- 4.1.5. Ресурсна підтримка розвитку системи студентського самоврядування та наукових товариств студентів.
- 4.1.6. Удосконалення діяльності служби довіри. Активізація діяльності наукових студентських товариств.
- 4.1.7. Здійснення будівництва, реконструкції, капітального і поточного ремонту основних фондів гуртожитків.
- 4.1.8. Підтримка гуманітарних культурно-просвітницьких проектів.
- 4.1.9. Розвиток майнового комплексу університету з урахуванням вимог нормативних документів до проживання студентів у гуртожитках сучасного типу.
- 4.1.10. Забезпечення виконання вимог Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту» щодо обов'язковості використання української мови в освітньому процесі та інших видах статутної діяльності університету.

4.2. Формування корпоративної культури

- 4.2.1. Утвердження моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції, здорового способу життя, вільного мислення, неприпустимості плагіату.
- 4.2.2. Створення умов для усвідомлення місії університету, бачення проблем, панування атмосфери довіри та відповідальності за взаємовідносини, оптимальне використання здібностей співробітників, захисту їх

професійної честі й гідності.

- 4.2.3. Упровадження принципів самоорганізації та саморегулювання, з відкритістю до критики, урахуванням громадських інтересів.
- 4.2.4. Створення системи консолідації діяльності всіх підрозділів університету на підставі усвідомлення єдиного простору корпоративної культури закладу.
- 4.2.5. Розробка системи поліпшення психолого-педагогічного клімату в університеті на підставі концепції корпоративної культури.
- 4.2.6. Удосконалення алгоритмів командної діяльності на основі усвідомлення взаємозалежності результатів.
- 4.2.7. Формування у членів трудового колективу автономності та відповідальності як здатності самостійно виконувати завдання й відповідати за результати.
- 4.2.8. Розвиток комунікативних здібностей суб'єктів для узгодження дій у спільній діяльності.
- 4.2.9. Розробка єдиного кодексу поведінки учасників освітньо-виховного процесу, спрямованого на формування корпоративної культури, із забезпеченням психологічно комфортних умов праці.

4.3. Формування репутаційного капіталу

- 4.3.1. Забезпечення позицій університету в національних і міжнародних рейтингах відповідно до його потенціалу.
- 4.3.2. Розвиток соціального партнерства з іншими закладами вищої освіти України та Європи.
- 4.3.3. Участь у духовно-культурному розвитку суспільства, економіки та інноваційного середовища.
- 4.3.4. Надання громадськості інформації про запропоновані освітні програми, очікувані результати, технології викладання, навчання та оцінювання знань, доступні студентам навчальні можливості.
- 4.3.5. Оприлюднення неупередженої, об'єктивної та прозорої інформації про контингент студентів, відгуки колишніх випускників стосовно їх кар'єрної траєкторії.
- 4.3.6. Формування сучасного науково-інноваційного середовища, що сприяє розробці та впровадженню інновацій, забезпечує високу якість освіти.
- 4.3.7. Формування та розвиток інформаційного поля щодо шляхів розвитку університету.
- 4.3.8. Ініціювання законопроектів, комплексних програм соціально-економічного розвитку південно-східного регіону України.
- 4.3.9. Презентації дослідницьких, освітніх, соціально-культурних проектів університету.

- 4.3.10. Проведення знакових для регіону заходів у сфері природокористування, реформування вищої освіти та суспільних програм.
- 4.3.11. Створення інформаційного поля міжнародної діяльності університету.
- 4.3.12. Активна співпраця з регіональними засобами інформації.
- 4.3.13. Перетворення університету в центр суспільних комунікацій.

5. ІНФРАСТРУКТУРА ТА МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНА БАЗА

5.1. Розвиток інфраструктури

- 5.1.1. Визначення шляхів розвитку сервісної інфраструктури університету для занять спортом, надання побутових, інформаційних, медичних, фінансових та інших послуг.
- 5.1.2. Розвиток соціально-побутових об'єктів, мережі спортивно-оздоровчих, лікувально-профілактичних і культурно-мистецьких підрозділів.
- 5.1.3. Організація і підтримка проведення колективних заходів на рівні кафедр, факультетів та університету в цілому для формування корпоративних відносин.
- 5.1.4. Розвиток місць харчування студентів та співробітників університету.
- 5.1.5. Удосконалення електронного документообігу та розвиток мережі «електронного сервісу» в університеті.

5.2. Розвиток матеріально-технічної бази освітнього процесу та наукових досліджень

- 5.2.1. Збереження та зміцнення матеріально-технічної бази університету.
- 5.2.2. Реалізація акредитаційних вимог до матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу (навчальні площі, лабораторна та комп'ютерна бази, спортивні споруди).
- 5.2.3. Створення центрів колективного використання наукового та комп'ютерного обладнання, розширення кількості користувачів (у тому числі на комерційній основі).
- 5.2.4. Створення наукових лабораторій сучасного рівня та їх оснащення унікальним науковим обладнанням.
- 5.2.5. Модернізація наявних лабораторій для проведення наукових досліджень.
- 5.2.6. Розробка та реалізація майстер-плану університету.
- 5.2.7. Підтримка малих інноваційних підприємств та інших форм освітньої та наукової діяльності шляхом тимчасового надання аудиторій і приміщень.
- 5.2.8. Формування університетського ресурсу приміщень для проведення публічних заходів («університетський конгрес-хол»).
- 5.2.9. Упровадження за підтримки бізнесу сучасних енергозберігаючих

технологій і систем опалення навчальних корпусів та підвищення енергоефективності функціонування майнового комплексу.

5.2.10. Контроль за споживанням енергоресурсів.

5.2.11. Забезпечення вимог охорони праці студентів і персоналу.

5.2.12. Удосконалення системи охорони університету.

6. ФІНАНСОВА ДІЯЛЬНІСТЬ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

6.1. Реорганізація системи фінансування

6.1.1. Формування дієвої моделі ефективного Управління університетом з урахуванням сучасних викликів.

6.1.2. Удосконалення механізму перспективного планування діяльності університету, управлінського обліку, управління фінансами, оптимізації процесів і структур планування діяльності та моніторингу.

6.1.3. Підвищення організаційної ролі підрозділів при розподілі та використанні зароблених коштів, фінансуванні їхніх потреб з цих доходів.

6.1.4. Включення до оцінних показників ефективності використання доходів структурних підрозділів та роботи їх керівників.

6.1.5. Інфраструктурна підтримка підрозділів-лідерів; формування фондів стимулювання.

6.1.6. Забезпечення диверсифікації доходів від наукової та інноваційної діяльності, підвищення їхньої ролі в бюджеті університету.

6.1.7. Уведення системи економічного обґрунтування вартості й поточного моніторингу ефективності надання освітніх послуг за спеціальностями, програмами додаткової освіти на основі співвідношення доходів/витрат на одну особу, яка навчається.

6.1.8. Удосконалення механізму планування та контролю виконання консолідованого бюджету університету та бюджетів структурних підрозділів в умовах багатоканального фінансування.

6.1.9. Розробка організаційно-фінансових механізмів, що забезпечують підвищення самостійності, зацікавленості й відповідальності за кінцеві результати діяльності підрозділів університету.

6.1.10. Створення системи середньострокового фінансово-економічного прогнозування розвитку за окремими видами діяльності.

6.1.11. Створення фінансових резервів і фондів для ресурсного забезпечення перспективних напрямів діяльності.

6.1.12. Удосконалення механізмів ціноутворення освітніх та інших послуг на основі систематичних маркетингових досліджень.

6.1.13. Удосконалення структури управління фінансово-економічними відносинами в університеті, організація системи внутрішнього та

зовнішнього аудиту.

- 6.1.14. Забезпечення участі підрозділів у розподілі й використанні зароблених коштів.
- 6.1.15. Припинення роботи структурних підрозділів, модель діяльності виявилось економічно збитковою, а використання ними ресурсів – неефективним.
- 6.1.16. Заснування сталого фонду (ендавменту) та алгоритму розпорядження доходами від його використання.
- 6.1.17. Перетворення наявних фондів на прозорі ендавменти із закріпленими цілями та стратегічним планом використання дивідендів.

6.2. Розвиток системи комерціалізації результатів наукової та науково-технічної діяльності

- 6.2.1. Інституціалізація процесу пошуку «зовнішніх» замовників та організація роботи з ними, більш комплексне використання та комерціалізація матеріально-технічного потенціалу університету.
- 6.2.2. Оптимізація процесу матеріально-технічного забезпечення діяльності структурних підрозділів Університету в рамках діючого законодавства за рахунок передачі частини функцій на аутсорсинг.
- 6.2.3. Збільшення кількості інноваційних підприємств, створених на базі університету.
- 6.2.4. Розробка системи унікальних пропозицій міжнародного співробітництва з урахуванням особливості іноземної країни та проектів, що в ній реалізуються.
- 6.2.5. Стимулювання здобувачів вищої освіти до участі в науково-дослідній діяльності, роботі малих інноваційних підприємств тощо.
- 6.2.6. Розвиток приватної інноваційної інфраструктури підтримки малих науково-дослідних та інноваційно-технічних підприємств, що створені за участю університету.
- 6.2.7. Розвиток алгоритмів підтримки наукових підрозділів підприємствами, компаніями, фірмами.
- 6.2.8. Організація діяльності кафедр і факультетів (інститутів), спрямованої на виконання бізнес-планів.
- 6.2.9. Забезпечення розвитку спеціалізованих науково-навчальних лабораторій на базі ресурсів бізнесу і міжнародних проектів.
- 6.2.10. Доведення результатів наукової та науково-технічної діяльності до стану інноваційного продукту і його подальша комерціалізація та впровадження.

- 6.2.11. Збільшення заявок на реєстрацію прав на об'єкти інтелектуальної власності, підвищення рівня їх застосування з подальшою комерціалізацією.
- 6.2.12. Використання показника «Надходження від реалізації результатів інтелектуальної діяльності» як ключового під час рейтингування підрозділів.

6.3. Соціальний захист науково-педагогічних працівників, співробітників і студентів

- 6.3.1. Підвищення заробітної плати професорсько-викладацького персоналу та наукових співробітників відповідно до Закону України «Про вищу освіту».
- 6.3.2. Використання нових адресних форм індивідуальної та групової підтримки перспективних співробітників університету, які реалізують пріоритетні напрями його діяльності.
- 6.3.3. Реалізація програми соціальної підтримки студентів і співробітників з урахуванням потенціалу інноваційної діяльності університету, разом з профкомом і студентським активом.
- 6.3.4. Матеріальне заохочення студентів за високі досягнення у навчанні, науковій роботі та в громадській діяльності.
- 6.3.5. Визначення мінімального соціального стандарту і реалізація диференційного підходу при формуванні соціального пакету залежно від персонального внеску.
- 6.3.6. Розвиток соціальних програм для забезпечення медичного страхування, санітарно-курортного лікування й відпочинку, покращення умов обстеження, лікування та профілактики захворювання студентів, викладачів і співробітників.
- 6.3.7. Створення умов для реалізації творчих здібностей студентів і викладачів у післянавчальний час.
- 6.3.8. Адресне використання соціальної підтримки малозабезпечених категорій студентів і працівників.

7. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ УНІВЕРСИТЕТУ

7.1. Розробка принципів і втілення заходів, спрямованих на демократизацію, оптимізацію, розвиток і забезпечення академічної доброчесності в університеті й підвищення ефективності діяльності систем прийняття рішення та управління структурними підрозділами університету, запобігання корупції.

- 7.1.1. Адаптація до чинної нормативної бази та обґрунтування незалежних рішень щодо розвитку академічних свобод, академічної доброчесності,

організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної й іншої діяльності, підбору й розстановки кадрів.

- 7.1.2. Розробка та виконання антикорупційної програми.
- 7.1.3. Укрупнення факультетів, інститутів, кафедр, лабораторій.
- 7.1.4. Формування органів планування та координації виконання Стратегічного плану розвитку університету на рівні інститутів, факультетів і кафедр.
- 7.1.5. Подолання недоліків функціонування персоналу в командно-адміністративній парадигмі та створення умов для розвитку кафедр і факультетів (інститутів) як об'єктів синергетичного впливу.
- 7.1.6. Оптимізація повноважень і відповідальності управлінських структур різного рівня.
- 7.1.7. Формування системи колегіальної відповідальності за результати діяльності, правове навчання персоналу та здобувачів вищої освіти задля їхньої участі в управлінні університетом.
- 7.1.8. Підвищення впливу колегіальних органів на діяльність університету і рівень прозорості його роботи та прийняття рішень.
- 7.1.9. Залучення до внутрішнього управління максимальної кількості викладачів, співробітників і здобувачів вищої освіти.
- 7.1.10. Розробка сертифікаційної програми професійного розвитку керівників інститутів, факультетів, кафедр, відокремлених підрозділів і кваліфікаційних характеристик для управлінців різних рівнів.
- 7.1.11. Формування кадрового резерву керівників інститутів, факультетів, кафедр, відокремлених підрозділів і включення в контракти керівників підрозділів плану розвитку з конкретизованими індикаторами досягнень.
- 7.1.12. Обґрунтування незалежних рішень, спрямованих на розвиток академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та інших видів діяльності, добору й розстановки кадрів.
- 7.1.13. Неухильне нормативне дотримання вимог до процедур ліцензування й акредитації.

7.2. Професіоналізація управління структурами підрозділами університету

- 7.2.1. Упровадження прозорого ефективного управління, стратегії розвитку, плану запровадження змін та реалізації індикаторів розвитку.
- 7.2.2. Забезпечення дієвої імплементації засад ефективного управління.
- 7.2.3. Розробка кваліфікаційних характеристик для управлінців різних рівнів.
- 7.2.4. Удосконалення системи управління через формування й моніторинг

рейтингових показників результатів діяльності співробітників і структурних підрозділів.

7.3 Антикорупційна стратегія університету

Діюча антикорупційна програма університету відображає підтримку антикорупційної стратегії держави, що підтверджується використанням етичних стандартів і принципів надання інформації про виконання робіт та надання послуг, про встановлені тарифи, що показує про прагнення колективу університету до вдосконалення корпоративної культури, наслідування кращих практик корпоративного управління, підтримання ділової репутації закладу на належному рівні.

У рамках антикорупційній стратегії університету визначено поточні та стратегічні шляхи мінімізації ризиків порушення норм антикорупційного законодавства, протидії та профілактики корупційних проявів, а саме:

мінімізувати ризики участі керівництва та працівників університету, незалежно від займаної посади, у корупційних правопорушеннях;

сформувати у контрагентів, працівників та інших осіб цілісне усвідомлення та розуміння антикорупційної програми університету та антикорупційної стратегії держави в цілому та неприйняття корупції у будь-яких її проявах;

зобов'язати працівників університету вивчити основні положення, принципи й вимоги антикорупційного законодавства.

Ректор університету та керівники структурних підрозділів беруть безпосередню участь у формуванні етичних стандартів негативного ставлення до будь-яких проявів корупції, подаючи приклад власною поведінкою та забезпечуючи ознайомлення з антикорупційним законодавством усіх працівників та контрагентів.

Ректор університету відповідає за організацію заходів, спрямованих на реалізацію принципів і вимог антикорупційної стратегії університету, включаючи призначення осіб, відповідальних за розробку антикорупційних заходів, їх реалізацію та контроль виконання.

Принципи та вимоги антикорупційної стратегії університету поширюються на його контрагентів і представників, а також на інших осіб, якщо відповідні обов'язки закріплені в договорах, у внутрішніх документах або безпосередньо передбачені законом.

Створення системи заходів протидії корупції в Університеті ґрунтується на таких ключових принципах:

- відповідності діяльності університету чинному законодавству і загальноприйнятим нормам;
- відповідності антикорупційних заходів, реалізованих в університеті, Конституції України, законодавству України та іншим нормативним правовим актам, які застосовуються в університеті;
- особистому прикладу керівництва, зокрема у формування культури

нетерпимості до корупції і створення внутрішньо-організаційної системи запобігання та протидії корупції;

- залучення працівників університету до викорінення проявів корупції, зокрема, забезпечення їхньої інформованості про положення антикорупційного законодавства та активної участі у формуванні та реалізації антикорупційних стандартів і процедур;

- пропорційності антикорупційних процедур ризику корупції;

- ефективності антикорупційних процедур – застосування в університеті антикорупційних заходів, які мають низьку економічну ефективність, забезпечують простоту реалізації і приносять значущий результат;

- відповідальності й невідворотності покарання осіб за корупційні вчинки незалежно від займаної посади, стажу роботи та інших умов, коли такі дії пов'язані з виконанням трудових обов'язків;

- постійного контролю та регулярного моніторингу.

Особою, відповідальною за реалізацію антикорупційної програми (далі – Уповноважений) відповідно до антикорупційної програми університету щорічно розробляється конкретний перелік та опис антикорупційних заходів, які повинні реалізовуватися з метою запобігання та протидії корупції в університеті.

Для ідентифікації ризиків, які можуть постати перед університетом внаслідок порушення антикорупційного законодавства, його керівництво періодично має проводити внутрішній аудит господарської діяльності його підрозділів.

Результати аудиту дозволяють виявити зони підвищеного ризику і розробити ефективний план заходів, спрямований на нейтралізацію юридичних і комерційних ризиків у діяльності університету. Оцінка ризиків – це безперервний процес з постійним зв'язком між ректором, Уповноваженим та працівниками університету. При роботі з контрагентами необхідно здійснювати оцінку ризиків. Таким чином, університет має обирати контрагентів для надання робіт і послуг, виходячи з принципу виявлення найкращих конкурентних цін.

Для цього передбачено аналіз ринку пропонованих послуг; рівноправність, справедливість, відсутність дискримінації і необґрунтованих обмежень конкуренції по відношенню до контрагентів; чесний і розумний вибір пропозицій при комплексному аналізі вигод і витрат (насамперед ціни та якості продукції); цільове й економічно ефективно витрачання коштів на придбання товарів, робіт, послуг (з урахуванням, за потреби, вартості життєвого циклу придбаної продукції) та реалізацію заходів, спрямованих на скорочення витрат університету; відсутність обмеження допуску до участі в закупівлі шляхом встановлення надмірних вимог до контрагента (такими не вважаються вимоги, прямо передбачені чинним законодавством про здійснення закупівель за державні кошти, тощо); запобігання корупційним проявам, конфлікту інтересів та іншим зловживанням повноваженнями.

Університет прагне мати ділові відносини з контрагентами, що підтримують вимоги антикорупційного законодавства та декларують неприйняття корупції.

Університет заявляє, що відмовляється від стимулювання будь-яким чином працівників контрагентів, у тому числі шляхом надання грошових сум, подарунків, безоплатного виконання на їх користь робіт (послуг) та іншими, не перерахованими вище способами, що ставить працівника контрагента в певну залежність і спрямовані на забезпечення виконання цим працівником будь-яких дій на користь університету.

Університет докладає всіх можливих зусиль, аби мінімізувати ризики ділових відносин з контрагентами, які можуть бути втягнуті в корупційні правопорушення, для чого проводиться перевірка терпимості контрагентів до корупції, у тому числі перевірка наявності у них власних антикорупційних програм, їх готовності дотримуватися вимог антикорупційної стратегії університету і включає в договори антикорупційні умови (застереження), а також створює взаємне сприяння для етичного ведення господарської діяльності й запобігання корупції.

У разі порушення норм антикорупційного законодавства університет і його контрагенти (партнери) зобов'язані:

- негайно повідомляти один одного у письмовій формі про будь-які випадки порушення антикорупційного законодавства;
- нагадувати іншим особам при здійсненні (виконанні) будь-яких угод (договорів), про обов'язок дотримуватися антикорупційного законодавства.

У разі появи об'єктивних фактів, що свідчать про порушення контрагентами антикорупційного законодавства, на адресу такого контрагента (партнера) університетом має негайно направлятися відповідне повідомлення з вимогою у термін до 10 днів надати відповідні пояснення.

Неподання достатніх доказів, що безумовно підтверджують відсутність порушення антикорупційного законодавства, є порушенням істотних умов договору (істотним порушенням), укладеного між університетом та його контрагентом і дає право університету розірвати такий договір в односторонньому позасудовому порядку (повністю відмовитися від виконання договору), або призупинити його подальше виконання в односторонньому порядку в якійсь його частині (частково відмовитися від виконання договору) шляхом направлення відповідного письмового повідомлення.

Нормативне забезпечення, закріплення стандартів поведінки і декларація намірів університетом передбачає такі заходи:

- розробку і прийняття кодексу етики та службової поведінки працівників університету;
- розробку і прийняття положення про конфлікт інтересів;
- включення в договори, пов'язані з господарською діяльністю

університету, стандартного антикорупційного повідомлення – застереження про порушення антикорупційного законодавства.

Розробка й введення спеціальних антикорупційних процедур передбачає:

- застосування процедури інформування працівниками роботодавця про випадки схиляння їх до скоєння корупційних порушень;
- використання процедури інформування університету про випадки вчинення корупційних правопорушень іншими працівниками, контрагентами чи іншими особами, що стали відомими працівникові.
- Університет забезпечує навчання та інформування працівників у питаннях дотримання антикорупційного законодавства, а саме:
 - ознайомлення працівників під підпис з нормативними документами, що регламентують питання запобігання та протидії корупції в університеті;
 - проведення навчальних заходів з питань профілактики і протидії корупції;
 - організація індивідуального консультування працівників у питаннях застосування (дотримання) антикорупційних стандартів і процедур.

Відповідність системи внутрішнього контролю в університеті вимогам антикорупційної політики забезпечується шляхом здійснення контролю даних бухгалтерського обліку, наявності й достовірності первинних документів бухгалтерського обліку. Усі фінансові операції, які здійснюються в університеті, мають бути акуратно, правильно і з достатнім рівнем деталізації відображені в бухгалтерському обліку, задокументовані й доступні для перевірки. Перекручення або фальсифікація бухгалтерської звітності університету суворо заборонені і розцінюються як правопорушення.

Усім працівникам університету суворо забороняється прямо чи опосередковано, особисто або через посередництво третіх осіб брати участь у корупційних діях, безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб: у зв'язку із веденням такими особами діяльності, пов'язаної з виконанням своїх посадових обов'язків в університеті; якщо особа, котра дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи. А також пропонувати, давати, обіцяти, просити й отримувати хабарі або здійснювати платежі для спрощення адміністративних, бюрократичних та інших формальностей у будь-якій формі, у тому числі у формі грошей, цінностей, послуг чи іншої вигоди, будь-яким особам і від будь-яких осіб чи організацій, включаючи комерційні організації, органи влади та самоврядування, державних службовців, приватних компаній та їх представників.

У зв'язку з можливою зміною в часі корупційних ризиків та інших факторів, що впливають на діяльність університету, він має постійно

здійснювати моніторинг змін чинного антикорупційного законодавства для забезпечення своєчасного вжиття заходів, які є необхідними та обґрунтованими в запобіганні й протидії корупції. Розробку таких заходів та здійснення контролю за їх виконанням має постійно забезпечувати Уповноважений з питань запобігання корупції, враховуючи вимоги антикорупційної програми університету.

Аналіз дотримання працівниками вимог антикорупційного законодавства в університеті на постійній основі здійснює Уповноважений з питань запобігання корупції. Підтвердивши за результатами проведеного аналізу попередніх даних факти причетності працівників університету до порушень законодавства, Уповноважений інформує про це ректора університету шляхом подання службової записки.

Регулярні дослідження окремих сфер діяльності університету Уповноваженим сприяють удосконаленню роботи, спрямованої на мінімізацію наявних корупційних ризиків відповідно до антикорупційної програми університету.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Стратегічна програма розвитку схвалюється конференцією трудового колективу НТУ «Дніпровська політехніка» і затверджується вченою радою.
2. Стратегічна програма розвитку уточнюється на кожен календарний рік з урахуванням першочергових завдань, визначених у щорічному звіті ректора на конференції трудового колективу.
3. Індикатори розвитку конкретизуються або розроблюються (абсолютний показник, питомий показник, заходи, що мають бути досягнуті або здійснені) на кожен календарний рік для університету в цілому, для інститутів, факультетів і кафедр з визначенням терміну досягнення.
4. Стратегічна програма розвитку на календарний рік затверджується ректоратом за поданням першого проректора.
5. Звітність про ступінь виконання Стратегічної програми розвитку здійснюють керівники підрозділів, які зазначені в розділі 8 цього документа.
6. Відповідальність за виконання Стратегічної програми розвитку несе ректор університету.
7. Керівництво виконанням цільових програм здійснюють проректори за функціональними напрямками діяльності:
 - управління діяльністю університету – ректор;
 - освітня діяльність – перший проректор;
 - науково-інноваційна діяльність – проректор з науково-педагогічної і навчально-виховної роботи;
 - міжнародна діяльність – проректор з науково-педагогічної, навчально-

методичної роботи та міжнародних зв'язків;

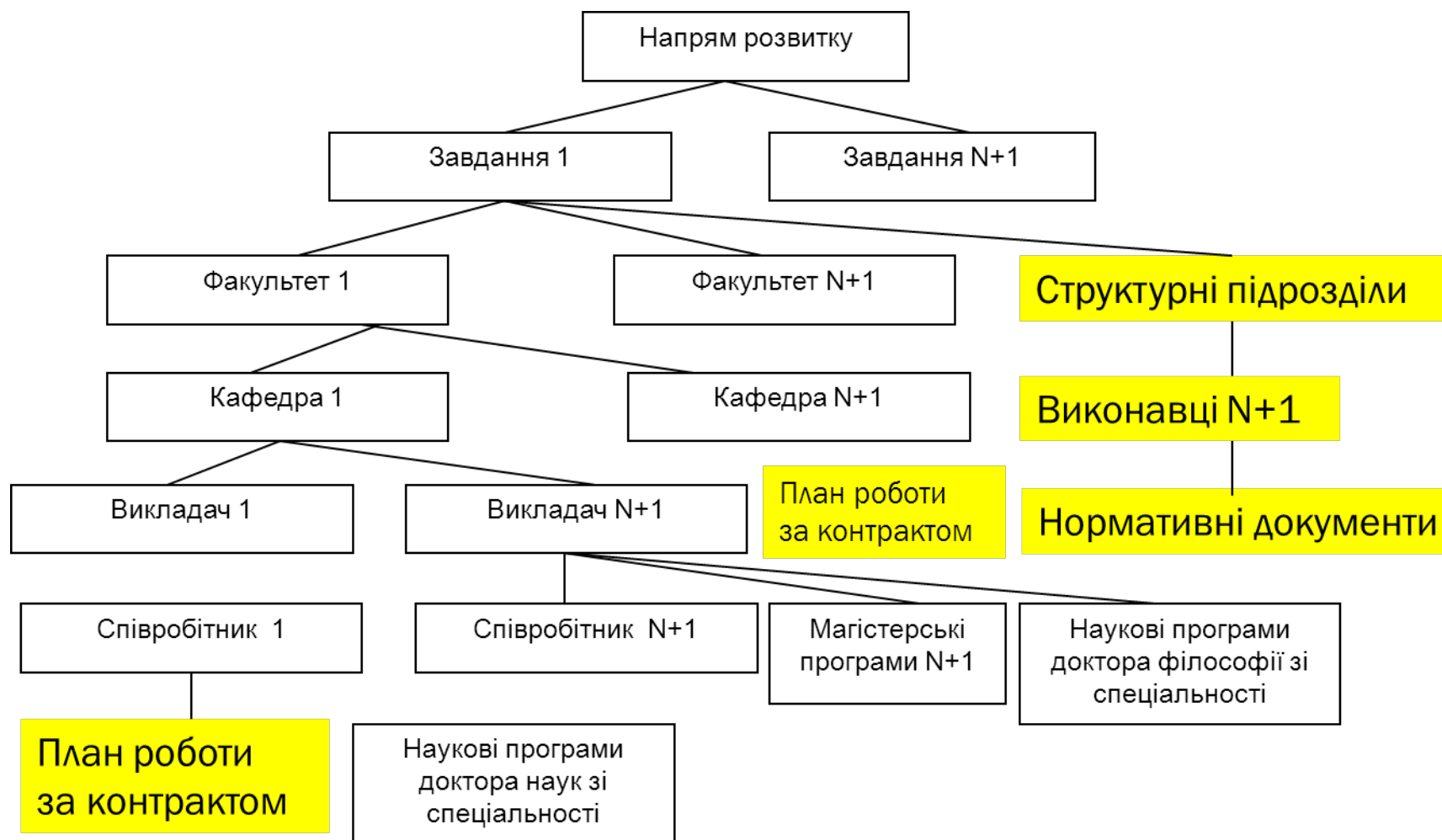
гуманітарна сфера – проректор з науково-педагогічної і навчально-виховної роботи;

інфраструктура та матеріально-технічна база – проректор з господарської роботи;

фінансова діяльність і соціальний захист – проректор з науково-педагогічної, навчально-методичної роботи та перспективного розвитку.

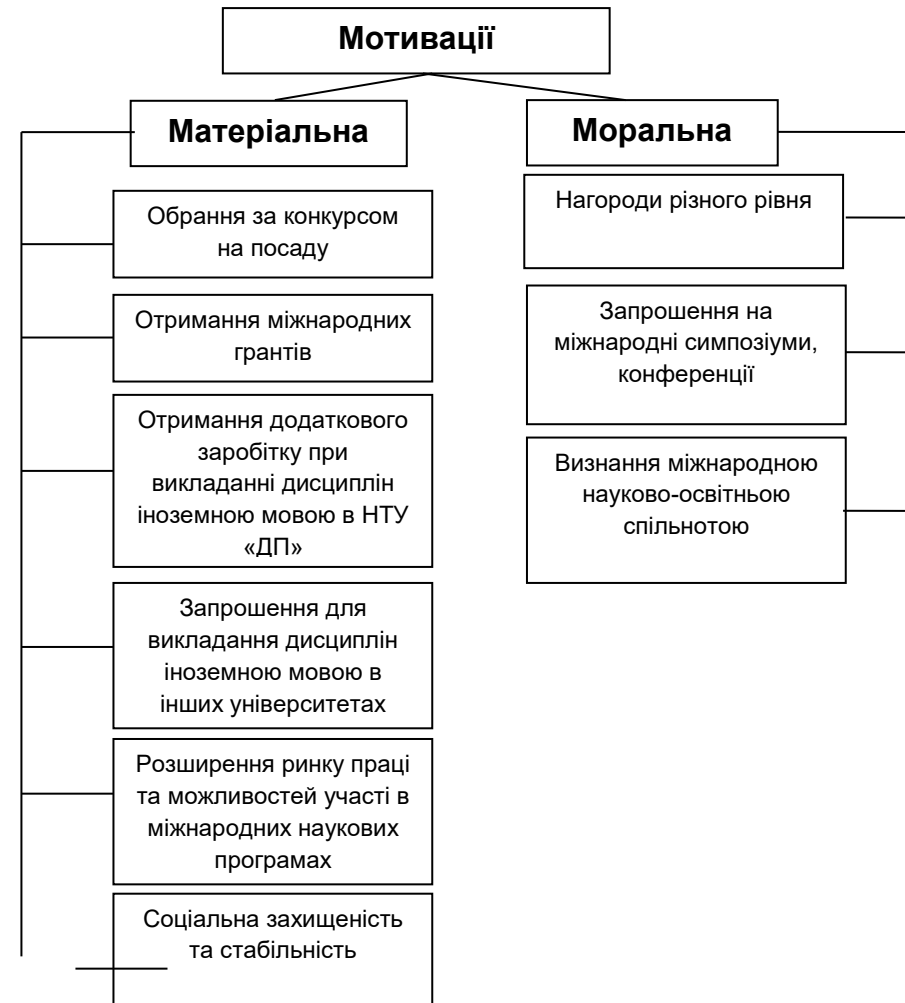
8. Звіти про результати діяльності посадовців здійснюються за напрямками та видами діяльності, що наведені в Стратегічній програмі розвитку університету.
9. Проректори за напрямками діяльності звітують про виконання завдань та досягнення індикаторів розвитку на засіданні вченої ради раз на півріччя, а декани та керівники підрозділів – на засіданні ректорату щоквартально.
10. Результати діяльності, що очікуються від впровадження Стратегічної програми розвитку, мають відповідати Закону України «Про вищу освіту», європейським тенденціям розвитку освіти і науки, визначати перспективи розвитку університету в конкурентному освітньо-науковому просторі.

Дерево цілей
виконання Стратегічної програми розвитку НТУ «Дніпровська політехніка»



Додаток Б

Складові «Кар’єрного ліфта» співробітника



ІНДИКАТОРИ РОЗВИТКУ**1. Якісні індикатори розвитку (документація, заходи)****1.1. Освітня діяльність**

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Пропозиції щодо:		
стратегії реформування вищої освіти	I	Перший проректор
умов прийому на навчання	I–II	Приймальна комісія
переліку спеціальностей	I	Перший проректор
складу науково-методичних комісій	I	Перший проректор
матеріалів громадського обговорення	I–II	Керівники підрозділів
Статут НТУ «Дніпровська політехніка»		Юрисконсульт
Перелік спеціалізацій університету	I	Декани
Освітні програми підготовки здобувачів вищої освіти за рівнями та спеціальностями (спеціалізаціями)	I	Завідувачі випускових кафедр
Плани освітнього процесу	I–II	Декани, Навчальний відділ
Норми часу для планування й обліку навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи	I–II	Проректори
Стандарти університету, що конкретизують планування, організацію та реалізацію освітнього процесу	I–II	Навчальний відділ
Стандарт університету щодо змісту й організації гуманітарної освіти	I	Гуманітарна рада
Посібники для науково-педагогічних працівників щодо створення навчальної літератури з урахуванням сучасних досягнень педагогічної науки	I	НМЦ
Посібники для науково-педагогічних працівників щодо змісту корпоративної культури, культури мислення, культури наукових досліджень, психології наукової творчості, педагогічної етики відповідно до сучасних світоглядних тенденцій	I	Кафедра філософії і педагогіки
Оцінка відповідності змісту робочих програм навчальних дисциплін європейським вимогам	I–II	Декани
Перегляд та оновлення нормативних документів	I–II	Посадовці за повноваженнями

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Звіт про ступінь інформатизації документообігу	I–II	ІКК
Структура та обсяг підготовки фахівців за спеціальностями та спеціалізаціями	I–II	Декани, Приймальна комісія
Матеріали інформування громадськості про можливості здобуття вищої освіти	I–II	Декани, директори інститутів
Прогноз попиту на окремі спеціальності та їх спеціалізації	I–II	Декани, директори інститутів
Динаміка контингенту студентів за формами навчання	I–II	Навчальний відділ
Середній бал сертифікатів ЗНО вступників		Приймальна комісія
Максимальний бал сертифікатів ЗНО вступників		Приймальна комісія
Мінімальний бал сертифікатів ЗНО вступників		Приймальна комісія
Коефіцієнт використання ліцензованого обсягу прийому (в цілому та за окремими спеціальностями)		Приймальна комісія
Частка студентів бакалаврату, які продовжили навчання в магістратурі		Приймальна комісія
Кількість призерів та переможців міжнародних студентських олімпіад		ННЦПГ
Кількість призерів та переможців національних студентських олімпіад		НДЧ
Частка відрахованих студентів до моменту випуску бакалаврів (магістрів) на кожному факультеті		Декани
Положення про систему внутрішнього забезпечення якості вищої освіти		Робоча група
Аналіз рівня демократизації та автономізації освітнього процесу		Вчена рада
Звіт про участь студентів та інших зацікавлених сторін у процесі забезпечення якості освітніх послуг		Гуманітарна рада
Положення про затвердження, перегляд та моніторинг освітніх програм		Навчальний відділ
Звіт про наявність і достатність освітніх ресурсів		Навчальний відділ
Оцінка ступеня доступності освітніх ресурсів для студентів		Гуманітарна рада
Звіт про реалізацію процедур: – затвердження освітніх програм; – моніторингу досягнень студентів;		Навчальний відділ

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
<ul style="list-style-type: none"> – перегляду програм (за участі зовнішніх експертів); – взаємодії з ринком праці; – участі студентів у забезпеченні якості 		
Положення про оцінювання навчальних досягнень студентів, що передбачає послідовне використання оприлюднених критеріїв, правил і процедур		Навчальний відділ
Оприлюднені критерії виставлення оцінок		Навчальний відділ
Звіт про адміністративні перевірки здійснення визначених процедур оцінювання		Навчальний відділ
Рівень інформованості студентів: <ul style="list-style-type: none"> – про стратегію оцінювання, яка застосовується до їхньої освітньої програми; – про экзамени чи інші методи оцінювання, що будуть застосовані до них; – чого від них очікують; – про критерії, котрі будуть використані при оцінюванні їхньої успішності 		Декани
Положення про процедури та критерії, які визначають і засвідчують відповідну кваліфікацію викладачів		Перший проректор
Наявність служб підтримки студентів		Гуманітарна рада
Наявність інформаційної системи формування процедур і засобів поліпшення якості вищої освіти		Навчальний відділ
Оприлюднена інформація про: <ul style="list-style-type: none"> – досягнення студентів й показники їхньої успішності; – можливості випускників влаштуватися на роботу; – задоволення студентів освітніми програмами; – ефективність роботи викладачів; – характер студентського складу; – наявні освітні ресурси та їхня вартість; – ключові показники діяльності закладу вищої освіти 		Центр соціологічного аудиту
Частка студентів, які пройшли стажування в іноземних вищих закладах освіти		ННЦМС
Чисельність студентів, які отримали подвійні дипломи бакалавра/магістра у спільних освітніх програмах із закладами–партнерами		Декани
Кількість магістерських програм викладання англійською мовою		Декани
Кількість бакалаврських програм викладання		Декани

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
англійською мовою		
Частка дисциплін, які викладаються англійською мовою (тоді, коли немає англомовних програм)		Декани
Кількість навчальних посібників і монографій, виданих іноземною мовою (не російською)		Редакційна рада
Кількість навчальних посібників і монографій, виданих англійською мовою		Редакційна рада
Відгуки колишніх студентів та інформація про їхнє працевлаштування		Центр соціологічного аудиту
Результати моніторингу задоволеності студентів якістю отримуваної освіти		Центр соціологічного аудиту
Заходи подолання опору впровадженню системи забезпечення якості освітніх послуг		Робоча група
Звіти про самоаналіз діяльності університету, факультетів, кафедр		Навчальний відділ
Чисельність професорів		Відділ кадрів
Частка професорів серед науково-педагогічного персоналу		Відділ кадрів
Частка доцентів серед науково-педагогічного персоналу		Відділ кадрів
Частка викладачів, які пройшли стажування в іноземних вищих закладах освіти		Відділ кадрів
Частка викладачів, які працюють в іноземних вищих закладах освіти		Відділ кадрів
Частка іноземних викладачів, які працюють в університеті		Відділ кадрів
Чисельність іноземних запрошених викладачів		Відділ кадрів
Частка викладачів, які володіють англійською мовою на рівні професійного спілкування		Декани
Частка викладачів, які володіють іноземними мовами (окрім російської) на рівні професійного спілкування		Декани
Частка викладачів, які мають досвід роботи в бізнесі		Декани
Частка викладачів, які мають власний бізнес		Декани
Аналіз відповідності якісного складу науково-педагогічних працівників акредитаційним нормам і вимогам		Відділ кадрів
Динаміка середнього віку викладачів за категоріями		Відділ кадрів
Показники створення навчальної та наукової літератури науково-педагогічними працівниками університету		НМЦ

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Кількість презентацій досягнень викладачів і науковців на вітчизняному рівні		НДЧ
Кількість презентацій досягнень викладачів і науковців на міжнародному рівні		НДЧ
Частка викладачів, залучених як фахівці-практики		НДЧ
Звіт про впровадження системи моніторингу якості викладання навчальних дисциплін за визначеними критеріями		Робоча група
Звіт про впровадження системи моніторингу стану психологічного комфорту в університеті		Кафедра філософії і педагогіки
Чисельність осіб, що входять до робочих груп МОН України та інших установ і громадських організацій, зорієнтованих на вирішення проблем суспільства		Перший проректор
Звіт про реалізацію кадрової політики за критеріями професійного розвитку персоналу		Перший проректор
Характеристика системи технологій гібридного поліваріативного навчання		Навчальний відділ
Рішення вченої ради щодо впровадження дистанційної форми навчання		МННІБО
Положення про дистанційну форму навчання		МННІБО
Плани освітнього процесу підготовки фахівців за дистанційною формою навчання		МННІБО
Методичні рекомендації до розроблення й використання технологій дистанційної форми навчання		МННІБО
Кількість розроблених курсів з дистанційним доступом до освітнього контенту		МННІБО
Кількість виданих навчальних посібників, конспектів лекцій та оновлених їх версій в електронному вигляді		Редакційна рада
Критерії та засоби контролю якості дистанційного навчання		МННІБО
Частка викладачів, які підвищували кваліфікацію з питань дистанційної форми навчання протягом останніх п'яти років і мають відповідний сертифікат		МННІБО
Частка викладачів з науковими ступенями (вченими званнями), які розробляють дидактичне наповнення, педагогічні сценарії та методичні рекомендації до веб-ресурсів (для підготовки бакалаврів – 60 %, магістрів – 70 %)		МННІБО
Частка викладачів, які забезпечують освітній процес за дистанційною формою (для підготовки бакалаврів – 40 %, магістрів – 50 %)		МННІБО

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Чисельність осіб, залучених до надання короткотермінових освітніх послуг – тренінгів		МННІБО
Звіт про функціонування спеціалізованих приміщень для організаційного забезпечення та технологічної підтримки освітнього процесу за дистанційною формою навчання		МННІБО
Звіт про впровадження дистанційних технологій навчання		МННІБО
Динаміка розвитку безперервної освіти, довузівської підготовки, підготовки до вступу та дистанційної освіти		МННІБО

1.2. Науково-інноваційна діяльність

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Аналіз відповідності тематики фундаментальних досліджень тенденціям розвитку науки		НДЧ
Обсяг фінансування науково-інноваційної діяльності		НДЧ
Співвідношення госпдоговорного і бюджетного фінансування		НДЧ
Частка НДР, наукові та науково-прикладні результати яких упроваджено		НДЧ
Кількість отриманих грантів на наукові дослідження		НДЧ
Кількість міжвідомчих наукових структурних підрозділів		НДЧ
Кількість започаткованих інноваційних підприємств		НДЧ
Звіт про дослідження з установами НАН України		НДЧ
Чисельність лауреатів національних наукових премій		Відділ кадрів
Чисельність академіків Національної академії наук України		Відділ кадрів
Чисельність членів-кореспондентів Національної академії наук України		Відділ кадрів
Частка викладачів, які ведуть наукову діяльність		НДЧ
Чисельність осіб, які є членами галузевих академій наук і спілок, що об'єднують за професійною ознакою		НДЧ
Чисельність авторів розробок, які висунуті на здобуття Державної премії України		НДЧ
Кількість нагород, одержаних на вітчизняних виставках у сфері науки та інновацій		НДЧ
Кількість спеціалізованих рад		НДЧ
Обсяг прийому до аспірантури		НДЧ
Обсяг прийому до докторантури		НДЧ
Кількість захищених дисертацій на здобуття ступеня		НДЧ

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
доктора філософії в університеті		
Кількість захищених дисертацій на здобуття ступеня доктора наук в університеті		НДЧ
Частка робіт, захищених до завершення терміну навчання в аспірантурі		НДЧ
Чисельність керівників здобувачів ступеня доктора філософії		НДЧ
Чисельність консультантів здобувачів ступеня доктора наук		НДЧ
Чисельність здобувачів ступенів доктора філософії та доктора наук, які навчаються в цільовій аспірантурі або докторантурі		НДЧ
Кількість наукових конференцій, проведених на базі університету		НДЧ
Кількість наукових праць у фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних		НДЧ
Частка науково-педагогічних співробітників, роботи яких цитувалися 100 разів за останні 5–7 років		НДЧ
Індекс цитування наукових періодичних видань університету		НДЧ
Кількість фахових журналів, що видаються за участю університету		НДЧ
Патенти на винаходи й патенти на корисні моделі		НДЧ
Кількість комерціалізованих патентів (проданих на ринку)		НДЧ
Кількість реалізованих ліцензій		НДЧ
Частка освітніх програм, розроблених із залученням дослідників, фахівців-практиків і роботодавців		Декани
Кількість наукових товариств студентів		Декани
Оцінка рівня участі студентської молоді в наукових дослідженнях		Декани
Частка науково-дослідних робіт у номенклатурі лабораторних і практичних занять бакалаврів		Декани
Частка дослідницької компоненти магістерських програм		Декани
Частка магістрів, які мають публікації		Декани
Аналіз результативності наукових робіт студентів		Декани
Частка науково-дослідних робіт у структурі доходів університету		Бухгалтерія

1.3. Міжнародна діяльність

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Кількість міжнародних науково-освітніх організацій,		ННЦМС

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
членом яких є університет		
Кількість міжнародних виставок у галузі науки, освіти, технологій, культури, мистецтва тощо, на яких репрезентовано здобутки університету		ННЦМС
Кількість іноземних закладів, установ, організацій, з якими укладено офіційні угоди про співпрацю у сфері освітньої та наукової діяльності		ННЦМС
Кількість міжнародних освітніх проєктів, у яких бере участь університет		ННЦМС
Кількість програм «Подвійний диплом» для рівня підготовки магістра		ННЦМС
Чисельність лауреатів міжнародних наукових премій		ННЦМС
Кількість публікацій у співавторстві з іноземними вченими		ННЦМС
Кількість захищених за кордоном дисертацій		ННЦМС
Чисельність іноземних здобувачів вищої освіти		ННЦПІГ
Чисельність науково-педагогічних працівників та здобувачів, відряджених за кордон		ННЦПІГ
Чисельність іноземних громадян, які навчаються за програмами магістра і доктора філософії		ННЦПІГ
Чисельність іноземців, які захистили дисертації в університеті		ННЦМС
Кількість спеціалізованих рад, до складу яких входять іноземні вчені		ННЦМС
Чисельність членів-кореспондентів іноземних академій наук		Відділ кадрів
Кількість публікацій у співавторстві з іноземними вченими		ННЦМС
Чисельність осіб, які отримали сертифікат внутрішньої системи сертифікації знань з іноземної мови		ННЦМС
Обсяг і динаміка коштів, залучених від міжнародної діяльності		ННЦМС

1.4. Гуманітарна сфера

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Звіт про забезпечення реалізації прав здобувачів вищої освіти відповідно до Закону України «Про вищу освіту».		Гуманітарна рада
Оцінка рівня впровадження результатів наукових досліджень з проблем молодіжної політики		Гуманітарна рада
Матеріали інформаційно-методичного супроводження молодіжної політики		Гуманітарна рада

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Результати моніторингу запитів студентів на основі соціологічних опитувань		Центр соціологічного аудиту
Оцінка результативності соціально-психологічної служби		Гуманітарна рада
Звіт про діяльність служби довіри		Гуманітарна рада
Чисельність кураторів і наставників академічних груп		Гуманітарна рада
Аналіз досягнень наукових товариств студентів		Гуманітарна рада
Показники ресурсної підтримки молодіжної політики		Гуманітарна рада
Оцінка результативності молодіжних програм та ініціатив		Гуманітарна рада
Динаміка скарг на порушення прав студентів		Центр соціологічного аудиту
Рівень систематичності відвідування студентів у гуртожитках		Гуманітарна рада
Аналіз умов проживання студентів у гуртожитках		Гуманітарна рада
Перелік заходів щодо поліпшення психологічного стану молоді, розвитку її патріотичних настроїв та здорового способу життя		Гуманітарна рада
Частка студентів, які пройшли додаткове медичне обстеження		Гуманітарна рада
Звіт про стимулювання молодіжних програм та ініціатив студентського самоврядування		Гуманітарна рада
Програма розвитку військово-патріотичного виховання студентської молоді		Гуманітарна рада
Результати моніторингу національно-патріотичного виховання студентів		Центр соціологічного аудиту
Характеристика гуманітарних культурно-просвітницьких проектів		Гуманітарна рада
Заходи, спрямовані на створення атмосфери довіри та відповідальності за взаємовідносини, оптимальне використання здібностей співробітників, захисту їх професійної честі й гідності		Гуманітарна рада
Концепція корпоративної культури		Гуманітарна рада
Аналіз системи консолідації діяльності всіх		Гуманітарна

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
підрозділів університету на підставі усвідомлення єдиного простору корпоративної культури в закладі		рада
Методологія підвищення психолого-педагогічного клімату в університеті на підставі концепції корпоративної культури		Гуманітарна рада
Заходи щодо формування комунікативних здібностей, автономності та відповідальності членів трудового колективу, алгоритмів їх командної діяльності на основі усвідомлення взаємозалежності результатів		Гуманітарна рада
Кодекс поведінки у формуванні корпоративної культури		Гуманітарна рада
Аналіз позицій університету в національних і міжнародних рейтингах відповідно до його потенціалу		Гуманітарна рада
Заходи до участі університету в духовно-культурному розвитку суспільства, економіки та інноваційного середовища		Гуманітарна рада
Перелік програм соціально-економічного розвитку регіону, у виконанні яких бере участь НТУ «ДНІПРОВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»		Гуманітарна рада
Перелік презентацій соціально-культурних проєктів		Гуманітарна рада
Перелік знакових для регіону заходів у сфері природокористування, реформування вищої освіти і суспільних програм		Гуманітарна рада
Заходи щодо створення інформаційного поля міжнародної діяльності Університету		Гуманітарна рада
Характеристика співпраці з регіональними засобами інформації		Гуманітарна рада
Заходи щодо перетворення університету в центр суспільних комунікацій		Гуманітарна рада

1.5. Інфраструктура та матеріально-технічна база

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Акредитаційні показники матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу		Навчальний відділ
Звіт про будівництво, реконструкцію, капітальний і поточний ремонт основних фондів		АХЧ
Звіт про впровадження сучасних енергозберігаючих технологій і систем опалення навчальних корпусів		АХЧ
Заходи щодо формування університетського конгрес-холу		АХЧ

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Майстер-план		АХЧ
Звіт про динаміку кількості місць харчування студентів та персоналу		АХЧ
Звіт про динаміку річних енерговитрат		АХЧ
Звіт про заходи щодо забезпечення охорони праці		АХЧ
Звіт про удосконалення системи охорони університету		АХЧ
Характеристика системи контролю споживання енергоресурсів		АХЧ
Наявність інфраструктури для наповнення бюджету за участю бізнесу		АХЧ
Кількість спеціалізованих лабораторій, створених на базі ресурсів бізнесу та міжнародних проектів		АХЧ
Звіт про оновлення інфраструктури та матеріально-технічної бази		АХЧ
Оцінка рівня комп'ютеризації наукових і освітніх процесів та управління Університетом		ІКК
Оцінка рівня забезпечення освітнього процесу сучасним навчальним обладнанням		Навчальний відділ

1.6. Фінансова діяльність і соціальний захист

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Розмір загальних обсягів фінансування		Бухгалтерія
Розмір середньої вартості підготовки одного здобувача вищої освіти		Бухгалтерія
Частка надходжень від використання фондів сталого розвитку та інших позабюджетних джерел		Бухгалтерія
Аналіз виконання бізнес-планів підрозділів		Декани
Аналіз дохідної та витратної частин бюджету		Бухгалтерія
Частка бюджету, що витрачається на закупівлю обладнання		Бухгалтерія
Частка бюджету, що витрачається на збереження та розвиток інфраструктури		Бухгалтерія
Програма соціальної підтримки науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти		Гуманітарна рада
Чисельність здобувачів вищої освіти й викладачів, які отримують соціальну допомогу		Профком

1.7. Управління діяльністю університету

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Наказ про організацію виконання Стратегічної програми розвитку НТУ «Дніпровська політехніка»		Робоча група
Модель управління НТУ «Дніпровська політехніка»		Перший

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
		проректор
Структура управління НТУ «Дніпровська політехніка»		Перший проректор
Кореговані модель і структура управління на підставі набутого досвіду		Перший проректор
Конкретизація індикаторів розвитку (щороку)		Перший проректор
Плани-графіки факультетів щодо виконання Стратегічної програми розвитку та досягнення індикаторів розвитку (щороку)		Директори інститутів, декани
Звіт про впровадження професійних стандартів роботи управлінців різних рівнів		Робоча група
Звіт про використання результатів рейтингу для прийняття управлінських рішень		Робоча група
План-графік імплементації Закону України «Про вищу освіту» з питань автономії		Перший проректор
Оцінка рівня академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, добору й розстановки кадрів		Перший проректор
Методичні матеріали до вивчення викладачами і здобувачами вищої освіти їхніх прав в управлінні університетом		Перший проректор
Чисельність здобувачів вищої освіти, залучених до управління університетом		Перший проректор
Чисельність викладачів, залучених до управління університетом		Перший проректор
Аналіз зіставлення фактичних показників НТУ «ДНІПРОВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» та акредитаційних норм і вимог		Перший проректор
Оцінка рівня прозорості діяльності й прийняття рішень		Перший проректор
Перелік адміністративних рішень, прийнятих за участю колегіальних органів		Перший проректор
Критерії оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників і співробітників		Перший проректор
Аналіз функціонування системи конкурсного прийому на роботу науково-педагогічних працівників, співробітників за «внутрішніми критеріями»		Перший проректор
Рекламні матеріали про надання освітніх і наукових послуг		Відділ маркетингу
Звіт про впровадження ліцензованих інформаційних		Робоча

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
пакетів ЄКТС за спеціальностями та спеціалізаціями		група
Кількість презентацій досягнень НТУ «ДНІПРОВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» на конференціях, семінарах, форумах в Україні та за кордоном		НДЧ НМЦ
Участь у наукових конференціях на тему реформування вищої освіти, нових підходів до природокористування		НДЧ НМЦ
Кількість інформаційних матеріалів у ЗМІ (телевізійні програми, газети, Інтернет): позитивне чи негативне згадування про НТУ «ДНІПРОВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА», його проекти та новації, про викладачів, співробітників, студентів (якісний аналіз повідомлень)		Гуманітарна рада
Перелік організованих і проведених знакових заходів		Гуманітарна рада
Кількість інформаційних повідомлень у ЗМІ, що свідчать про якісну чи неякісну роботу університету		Гуманітарна рада
Матеріали методичного та організаційного забезпечення розвитку внутрішніх комунікацій та підвищення рівня корпоративної культури		Гуманітарна рада
Аналіз результатів соціологічних досліджень громадської думки науково-педагогічних працівників з найактуальніших питань		Центр соціологічного аудиту
Оцінка рівня задоволеності викладачів і студентів загальним менеджментом НТУ «ДНІПРОВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»		Центр соціологічного аудиту
Результати обліку студентських ініціатив із самоврядування		Гуманітарна рада
Звіт про проведення знакових заходів		Гуманітарна рада
Кодекс поведінки науково-педагогічних працівників		Гуманітарна рада
Кількість нових проектів (кафедральних, міжкафедральних, міждисциплінарних тощо)		Гуманітарна рада
Чисельність викладачів, співробітників і студентів, які беруть участь у проектах		Гуманітарна рада
Кількість і якість студентських ініціатив з питань самоврядування		Гуманітарна рада
Оцінка реалізації інновацій науково-педагогічних працівників		Гуманітарна рада
Оцінка соціально-психологічного клімату та еволюційного становлення корпоративної культури в колективі університету		Соціально-психологічна служба

Індикатори розвитку	Етап	Звітують
Аналітичний огляд реалізації індикаторів розвитку		Робоча група
Звіти керівників інститутів і факультетів на засіданні ректорату про виконання завдань Стратегічної програми розвитку та ступеня досягнення її цілей		Вчена рада
Звіт проректорів за напрямами діяльності на засіданні вченої ради університету		Вчена рада
Звіт ректора на конференції трудового колективу про виконання завдань Стратегічної програми розвитку та рівня досягнення запланованих індикаторів розвитку		Ректор

Стратегічний план розвитку
Національного технічного університету
«Дніпровська політехніка»
до 2026 року

Підп. до друку 19.04.2019. Формат 30 x 42/4.
Папір офсет. Ризографія. Ум. друк. арк. 2,2.
Обл.- вид. арк. 2,2. Тираж 30 пр. Зам. №

Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19.