



Звіт ректора Михайла Згуровського про виконання Колективного договору

Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" за період з квітня 2019 р. по квітень 2020 р.

Шановні співробітники, викладачі та здобувачі вищої освіти!

Цьогорічний звіт ректора перед трудовим колективом КПІ організовано в дистанційному режимі у зв'язку з необхідністю попередити будь-які загрози здоров'ю і життю його членів.

Протягом року, що минув після Конференції трудового колективу 2019 року, Україна пройшла низку важливих суспільних подій, пов'язаних зі зміною політичних еліт та реформатуванням влади. Відбулися зміни і в системі управління освітою та наукою, які позначилися на функціонуванні закладів вищої освіти. Перед університетами більш чітко сформульовано вимоги щодо затребуваності економікою та суспільством їх випускників з урахуванням швидких змін характеру і структури праці.

Із 2020 року запроваджено формульне фінансування університетів. Згідно з новою системою фінансування 80% бюджетних коштів ЗВО гарантовано отримують для базових потреб, решту – залежно від позиції в міжнародних рейтингах (QS, Times, Academic Ranking, UniRank), працевлаштування випускників, масштабу університету, обсягу коштів, залучених з альтернативних джерел, тощо. Попри те, що КПІ ім. Ігоря Сікорського у 2020 році отримав найбільше фінансування з-поміж вітчизняних університетів, реалізований формульний підхід не врахував фактору підвищення розмірів заробітної плати.

Зважаючи на зазначені зміни, підрозділам університету вже сьогодні необхідно суттєво посилити взаємодію з роботодавцями для наших випускників. Постає завдання поглиблення аналітичної, прогнозувальної роботи щодо перспектив розвитку кожного із секторів промисловості в новій "цифровій" економіці. Відповіддю на виклики сьогодення в університеті мають стати швидкі зміни у структурі, обсягах, змісті та якості підготовки фахівців за всіма спеціальностями й освітніми програмами. Цим мають опікуватися всі факультети й кафедри університету за координації системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти КПІ.

Протягом звітного періоду розпочав діяльність державний регулятор – Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО). Його головним завданням є приведення структури й кількості фахівців з вищою освітою у країні до її реальних потреб. Уже сьогодні 10 освітніх програм нашого університету проходять акредитацію за новими правилами НАЗЯВО. Наступного року процедуру акредитації будуть проходити декілька десятків освітніх програм, і насамперед програми підготовки докторів філософії.

Такі процеси й перспективи вимагають від нас налагодження ефективного освітнього менеджменту на всіх рівнях управління КПІ: від кожної кафедри до всього університету загалом. Враховуючи вимоги часу, з початку навчального року ми здійснили зміни у структурі управління нашого університету, реформатувавши адміністративні підрозділи, суттєво омолодивши вищий керівний склад КПІ, а також продовживши децентралізацію управління. При цьому оптимізація враховує необхідність збереження потужного науково-педагогічного потенціалу університету та забезпечення функціонування й розвитку його провідних наукових шкіл.

У першу чергу були розмежовані функції ректора і голови Вченої ради. Нам вдалося побудувати взаємодію адміністрації і Вченої ради за зразком взаємодії виконавчої та законодавчої гілок влади в державі. Рішенням Вченої ради були створені комісії за ключовими напрямками функціонування КПІ ім. Ігоря Сікорського, які напрацьовують важливі експертні знання та рекомендації щодо вдосконалення діяльності університету.

Важливим кроком стало напрацювання і затвердження низки нормативних документів щодо формування системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в КПІ ім. Ігоря Сікорського. Така система спрямована на вдосконалення всіх напрямів діяльності університету й має на меті забезпечення високої якості всіх складових освітньо-наукового процесу, відповідності міжнародним стандартам, підвищення конкурентоспроможності нашого

вишу. Вона бере свій початок із впровадження у 2005 році системи комплексного моніторингу якості підготовки фахівців і дослідження потреб роботодавців.

Іншим важливим кроком удосконалення освітнього процесу стало створення системи формування індивідуальної освітньої траєкторії студентів, яка охоплює вільний вибір дисциплін, а також зарахування результатів неформальної та інформальної освіти.

Минулого року було проведено третій етап внутрішнього самоаналізу кафедр за освітніми програмами, результати якого дозволили здійснити необхідні структурні та організаційні зміни в університеті. Восени 2020 року заплановано провести наступний етап акредитаційного самоаналізу, за результатами якого маємо актуалізувати перелік освітніх програм для наступного подання їх на акредитацію в НАЗЯВО.

Глибоко усвідомлюючи сучасні виклики, що постають перед системою вищої освіти, в університеті було розроблено і запропоновано колективу нову Стратегію розвитку. Вона враховує зламподібні зміни у сферах економіки та виробництва, які пов'язані з формуванням Індустрії 4.0. Зважаючи на науково обґрунтовані сценарії розвитку системи підготовки фахівців в Україні, університет орієнтувався на започаткування нових освітніх програм, формування нових наборів компетентностей, якими повинен володіти фахівець у майбутньому. Водночас університет продовжував відстоювати необхідність глибокої фундаментальної складової в системі підготовки сучасних фахівців.

Упродовж звітного періоду в КПІ ім. Ігоря Сікорського системно і послідовно стверджувалися засади доброчесності та соціальної відповідальності всіх членів університетської громади. Попри суттєві збурення в українському суспільстві, університетська громада змогла зберегти стабільність і злагодженість роботи, продемонструвати згуртованість та принциповість під час виконання статутних завдань.

Продовження на 2-3-й стор. ➡

Звіт ректора Михайла Згуровського про виконання Колективного договору Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" за період з квітня 2019 р. по квітень 2020 р.

*Продовження.
Початок на 1-й стор.*

Шановні делегати конференції! Перш ніж аналізувати виконання Колективного договору за 2019 рік зазначу, що всі його пункти та Угода про охорону праці в цілому виконані.

Перший розділ, у якому йдеться про вдосконалення системи управління університетом, виконано. Адміністрація КПІ ім. Ігоря Сікорського спільно з профкомом працівників і студентів здійснювала систематичний контроль за своєчасним дотриманням умов Колективного договору з трудовим колективом та із здобувачами вищої освіти.

Так, керівники факультетів та інститутів відвідували перед своїми трудовими колективами (керівники двох підрозділів у режимі онлайн через наростання пандемії коронавірусу), а проректори – перед Вченою радою університету.

Удосконалення системи управління викликало зміни і самої структури управління університетом, що втілювалося в її оптимізації з огляду на характер нових завдань. Зокрема, були перерозподілені функції між проректорами і керівниками адміністративних підрозділів, омолоджено керівний склад університету.

У зведеному кошторисі КПІ ім. Ігоря Сікорського та кошторисах структурних підрозділів були передбачені та профінансовані витрати на розвиток соціальних об'єктів, гуртожитків, баз відпочинку; на утримання та оновлення аудиторного фонду, розвиток матеріально-технічної бази, на проведення соціальних виплат – у розмірі до 2 % від планового фонду заробітної плати тощо.

Усі накази щодо перегляду та змін норм оплати праці, охорони та умов праці, робочого часу, відпочинку, посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород, нормативів рейтингових балів викладацької праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників університету адміністрація погоджувала з профкомом.

Дотримуючись традицій прозорості фінансової діяльності, про надходження та використання бюджетних і позабюджетних коштів університету йшла мова на засіданнях Адміністративної і Вченої рад, дані фінансової звітності регулярно публікувалися в газеті "Київський політехнік" та розміщувалися на сайті університету.

Норми бального оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників були оновлені й погоджені з профкомом.

Продовжувалося системне виконання Антикорупційної програми університету. Усі керівники КПІ ім. Ігоря Сікорського, які є суб'єктами декларування, як при призначенні на посади, так і під час щорічної кампанії з декларування, вчасно подали й оприлюднили декларації про доходи.

Усі пункти **другого розділу** щодо укладання трудового договору, оплати та нормування праці, соціального захисту працівників університету виконано.

Усі контракти з працівниками уклалися на підставі чинного законодавства, а у випадку закінчення терміну дії контракту з науково-педагогічним працівником його працевлаштування здійснювалося на конкурсній основі або через продовження контракту в межах терміну конкурсного обрання з урахуванням результатів звіту науково-педагогічного працівника та рекомендацій кафедри.

Адміністрація університету вживала всіх можливих заходів для своєчасної виплати заробітної плати та стипендії працівникам і студентам університету у встановлені законодавством та Колективним договором строки. Професійна робота департаменту економіки і фінансів дозволила в лютому цього року уникнути затримки з виплатою зарплат і стипендій, яка не оминула багато інших університетів України.

Відповідно до чинного законодавства, діючих положень в університеті та Колективного договору у 2019 році було виплачено:

- місячних і квартальних премій та премій до ювілейних дат – 18,9 млн грн;
- щорічної грошової допомоги педагогічним працівникам – 1,1 млн грн;
- допомоги на оздоровлення – 40,1 млн грн.

Порядок надання відпусток працівникам університету відповідав чинному законодавству та відповідним положенням Колективного договору.

Адміністрація університету протягом року реалізовувала комплекс заходів щодо забезпечення громадського порядку на території університету. Зокрема, заохочувалася робота штабу громадських формувань з охорони громадського порядку, підтримувалася взаємодія з органами поліції. Щоб забезпечити безпечні умови праці, збереження майна університету, працівників і студентів, продовжувалася робота з удосконалення системи перепускного режиму в навчальних корпусах. Протягом 2019 року на території університету було встановлено 23 камери відеоспостереження. Загалом на сьогодні успішно працює 117 камер.

Пункти **третього розділу**, в якому йдеться про охорону праці та здоров'я, в цілому виконані. Зокрема, у всіх підрозділах університету було запроваджено комплексні заходи з питань охорони праці.

Своєчасно проводилося навчання з охорони праці відповідальних за стан охорони праці у підрозділах відповідно до нормативних документів.

Було здійснено перевірку знань чинних законодавчих актів і нормативних документів у працівників університету, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою. Крім того, про-

ведено 1867 вступних інструктажів із працівниками, прийнятими на роботу в КПІ ім. Ігоря Сікорського. У результаті вжитих заходів торік в університеті не зареєстровано випадків травматизму, пов'язаних з виробництвом, та значно знижено травматизм у невиробничій сфері.

Протягом звітної періоду корпуси та гуртожитки університету забезпечувалися первинними засобами пожегогасіння та протипожежними приладами, які відповідають технічним вимогам. На протипожежні заходи протягом 2019 року було виділено 482 тис. грн.

У холодний період року забезпечувався нормативний тепловий режим у навчальних корпусах і гуртожитках. Для цього було збільшено споживання теплової енергії на 18,6 % порівняно з минулим роком. Одночасно виконувалися відповідні заходи, зокрема із залученням коштів структурних підрозділів, щодо енергозбереження, збереження тепла та своєчасного розрахунку за спожиті енергоносії.

Зобов'язання **четвертого розділу**, присвяченого соціальному страхуванню, медичному обслуговуванню, організації санаторно-курортного лікування і відпочинку, виконано повністю. Зокрема, утримувалися в належному стані бази відпочинку "Маяк", "Політехнік", "Сосновий". Співробітники та члени їх сімей мали рівні можливості придбати путівки на пільгових умовах і без обмежень. Так, у 2019 році 1629 працівників та членів їх сімей, а також 325 студентів відпочили на оздоровчих базах університету. Доходи з усіх баз відпочинку збільшилися на 26 % та склали 8,02 млн грн. Разом з тим, на розвиток баз скеровано понад 1 млн грн зароблених оздоровчими підрозділами у минулому році коштів. При цьому ціна путівки залишилась на рівні однієї з найнижчих серед оздоровчих підрозділів ЗВО України.

Відповідно до договору між профкомом та адміністрацією університету і з метою формування здорового способу життя й відновлення фізичної працездатності працівникам та їх дітям, членам збірних команд працівників КПІ ім. Ігоря Сікорського надавалися пільгові та безоплатні послуги Центру фізичного виховання і спорту. Матеріально-технічна база Центру утримувалась за рахунок надання платних послуг фізичним та юридичним особам, за що у 2019 році було отримано надходжень у сумі 5,3 млн грн.

П'ятий розділ, у якому йдеться про умови праці й побуту жінок, надання їм допомоги у вихованні дітей, також виконано повністю. Протягом року діяв "гнучкий" режим робочого часу для жінок, які мають дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, за їх заявами та за згодою керівника і голови профбюро підрозділу. ➔

Пункти *шостого розділу*, присвяченого житлово-побутовим умовам, організації громадського харчування та забезпеченню культурних потреб працівників, виконано повністю. На сьогодні продовжується співпраця з інвесторами щодо спорудження нового житла для співробітників КПІ ім. Ігоря Сікорського. Ведеться реєстр працівників університету, які потребують поліпшення житлових умов та перебувають на державному квартирному обліку за місцем реєстрації.

Забезпечення якісного громадського харчування було на постійному контролі у адміністрації та профкому університету та громадської комісії з харчування.

Здійснювалися заходи щодо реконструкції паркової зони КПІ ім. Ігоря Сікорського, оновлювалась система зелених насаджень на території університету. Восени минулого року було організовано соціально-екологічний проект "Посади дерево", у межах якого було висаджено понад 200 саджанців у парку та на території кампусу.

Повністю виконано *сьомий розділ* договору, в якому йшлося про забезпечення правових гарантій профкому та профспілковому активу. Це стосується надання можливості виборним працівникам профспілки виконувати обов'язки в робочий час, безоплатно користуватися автотранспортом, засобами зв'язку, розмужувальною технікою, приміщеннями. Пред-

ставники профспілки є членами різноманітних рад, їх залучали до роботи всіх комісій, зокрема бюджетної, орендної, оздоровчої, тендерної, комісії з дотримання законності та інших.

Будь-які зміни умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, здійснювалися лише за попередньою згодою виборного органу, членом якого вони є.

Восьмий розділ, який присвячено розподілу повноважень між адміністрацією, профспілками та трудовим колективом, виконано повністю. Керівники всіх рівнів відвідували перед своїми колективами з питань виконання колективного договору та затвердили колективні угоди на новий термін. Усі договори підрозділів було укладено у визначений термін і відповідним чином зареєстровано у профспілковому комітеті співробітників КПІ.

Колективну угоду між адміністрацією та профспілковим комітетом студентів на 2019 рік також виконано. Університет виділяв студентським організаціям необхідні приміщення з обладнанням та зв'язком для їх роботи. Представники профспілкового комітету студентів та органів студентського самоврядування брали участь у роботі всіх комісій, які розглядали студентські питання.

Крім того, адміністрація університету, керівники факультетів та інститутів особливу ува-

гу приділяли покращенню навчальної, науково-дослідної та інноваційної діяльності, поліпшенню житлово-побутових умов, організації дозвілля студентів, розвитку матеріальної бази об'єктів культури і спорту, спортивній роботі та оздоровленню студентів.

Щодо виконання завдань Угоди з охорони праці, то її також виконано повністю. Велика увага приділялася створенню безпечних умов праці учасників навчально-виховного процесу, реалізації конституційного права працівників на охорону їх здоров'я і життя.

Тож узагальнюючи, можна констатувати, що Колективний договір між адміністрацією університету, профспілковими організаціями працівників і студентів КПІ ім. Ігоря Сікорського за 2019 рік виконано. Нові завдання, сформульовані у проєкті Колективного договору на 2020 рік, оприлюдненому в університетській газеті. Хочу висловити впевненість у тому, що, як і в попередні роки, вони будуть виконані. Запорукою є злагоджена творча робота всього колективу, взаєморозуміння та взаємна підтримка всіх членів університетської родини.

Шановні колеги, спільними злагодженими діями наш колектив гідно подолає нові виклики і з новими досягненнями пройде наступний етап свого розвитку. Бажаю міцного здоров'я, натхнення й успіхів у роботі.

Дякую за увагу!

Звіт голови профкому Михайла Безуглого про виконання Колективного договору Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" за період з квітня 2019 р. по квітень 2020 р.

Шановні працівники університету!

За виняткових обставин, що склалися в країні внаслідок організації протидії поширенню коронавірусу, цьогорічні звіти проводяться в дистанційній формі. Проте робота та функціонування університету здійснюються у штатному, хоча й видозміненому, вигляді. Викладачі продовжують навчати, вдосконалюють свої дистанційні курси та запроваджують нові форми віддаленого контролю.

З огляду на поточну соціально-економічну ситуацію, 2019 рік та особливо початок року 2020-го виявилися доволі напруженими. Оновлення уряду наприкінці серпня 2019 року негативно позначилося на законодавчих ініціативах щодо регулювання трудових взаємовідносин та профспілкової діяльності, що було підготовлено і схвалено. Очевидна некомпетентність та поспіх у представленні цілої низки "нових" законопроектів про працю викликали потужний спротив національних профспілок різних галузей та рівнів, Міжнародної організації праці, а також закордонних організацій. Право роботодавця звільнити працівника з власної ініціативи (без будь-яких обґрунтованих причин) або будь-якого часу розірвати короткостроковий трудовий договір, попередивши працівника про це за 3 календарні дні; можливість укладати трудові договори з нефіксованим робочим часом; відсутність заборони на звільнення одиноких

матерів; запровадження доплати за понаднормову роботу, у святкові та вихідні дні в розмірі 20%, а не в подвійному, як дотепер; необмежене застосування понаднормових робіт; скасування окремих видів відпусток; скасування гарантій щодо вихідних днів; встановлення розміру мінімальної заробітної плати нижче від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб – ось далеко не вичерпний перелік пропозицій, якими уряд хотів "покращити" життя працюючих українців. Безпрецедентний тиск, Профспілкове віче та "Хвиля гніву", що прокотилася усіма обласними центрами України та столицею, стали причиною спочатку відтермінування розгляду, а згодом і відкликання законопроектів як таких, що не сприймаються суспільством і не мають очевидного економічного підґрунтя.

Іншим неприємним сюрпризом на початку нового року стало призупинення дії Постанови Кабінету Міністрів України № 822 "Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки", яка й не встигла вступити в силу. Нині поновлення дії постанови заплановане на 1 січня 2021 року, проте вже зараз є очевидним, що реалізація гарантій працівників освіти на гідний розмір оплати праці з урахуванням сучасних реалій не здійсниться. Чергова криза – чергове урізання видатків на освіту.

Ці обставини і є причиною, чому профком КПІ ім. Ігоря Сікорського значну частину свого часу приділяє відстоюванню позиції працівників університету в органах державної влади та на національному рівні. 29 жовтня біля стін Верховної Ради зібралося понад 20 тисяч освітян під орудою КМОППІНУ з вимогою відкликати законопроекти про нові критерії фінансування вищої школи. Солідарну підтримку акції надали освітяни всієї країни, і це дозволило нам усім впевнено та швидко досягти поставленої мети.

Натомість пришвидшеними темпами, без урахування позицій трудових колективів, уряд запровадив "формульний" підхід у фінансуванні закладів вищої освіти. Причому цією формулою він прив'язав видатки на утримання корпусів, прибирання території університетів, тепло в приміщеннях узимку до досягнень вишів у науці та публікаційної активності. Але ж адміністративні будівлі органів державної та місцевої влади утримуються за окремими статтями бюджетів і не залежать від позиції країни або місця в міжнародних рейтингах! Утім, як і зарплати чиновників... Від науково-педагогічних працівників можна вимагати рейтингових публікацій, а базове фінансування науки при цьому не здійснювати – такі українські інновації.

Закінчення на 4-й стор. ➡

Звіт голови профкому Михайла Безуглого про виконання Колективного договору Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" за період з квітня 2019 р. по квітень 2020 р.

*Закінчення.
Початок на 3-й стор.*

У зв'язку з суттєвою оптимізацією програм освітньої діяльності на кафедрах та відповідною акредитацією, що буде проведена незалежним Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти, профком відслідкуватиме неухильне дотримання законодавства та соціальної справедливості при розгляді питання скорочення співробітників або переведення їх на неповні ставки. Практика, коли деякі кафедри, інколи під тиском, йдуть на рівномірне зниження ставок усім працівникам незалежно від їхніх показників діяльності, повинна відійти у минуле. Особливу увагу слід приділити контролю за збереженням молоді та найбільш рейтингових за міністерськими критеріями викладачів на повних ставках посадових окладів НПП.

За багаторічною традицією, колдоговірна кампанія почалася в університеті наприкінці грудня, коли було створено комісію для перевірки виконання діючого та укладення нового Колективного договору. До складу комісії увійшли 20 представників адміністрації та профспілкових комітетів працівників і студентів. Практику децентралізованих домовленостей було збережено і при колдоговірній кампанії на факультетах, у навчально-наукових інститутах та структурних підрозділах. Конференції та збори трудових колективів відбулися на всіх факультетах/інститутах, окрім ММІ та ПБФ, де їх відтерміновано через запровадження карантину.

Цьогорічні звіти проректорів і головного бухгалтера були розглянуті та схвалені на засіданнях Вченої ради університету в січні-березні. Таким чином, більшість керівників підрозділів університету відзвітували про свою роботу за рік, як того вимагає чинне законодавство.

Підбиваючи підсумки виконання положень колективних договорів підрозділів та загально-університетського Колективного договору, можна констатувати, що їх розділи в цілому виконані, про що свідчать відповідні акти, підписані представниками адміністративної та профспілкової сторін. Угода з охорони праці виконана в цілому, окрім пункту 9, що стосується ремонтів туалетів у навчальному корпусі №22. Цей пункт перенесено до Угоди з охорони праці на наступний період.

Фінансування університету за захищеними статтями у 2019 році було стабільним, окремі підрозділи поліпшили свої показники надходження по спецфонду. Заробітна плата виплачувалася своєчасно і в повному обсязі. Відповідно до Положення виплачувалися надбавки за науковий ступінь та вчені звання, а також за вислугу років.

Статутну діяльність профкому впродовж останнього року було спрямовано на реалізацію заходів матеріальної підтримки, соціального та правового захисту, представлення інтересів працівників у комісіях та радах університету, організацію культурно-масових та спортивно-масових

заходів і, звичайно ж, оздоровлення співробітників і членів їх родин. Це є особливо важливим з огляду на суттєве зростання кількості днів тимчасової втрати працездатності серед працівників університету. Так у 2019 році, порівняно з попереднім, кількість таких днів зросла майже на 14%.

Загалом понад 480 політехників скористалися минулого року можливістю в літній період відпочити в оздоровчих комплексах університету, показавши зростання порівняно з позаминулим роком майже на 20%. Консолідація зусиль адміністрації та профкому дозволила здешевити вартість путівок на 1100 гривень працівникам, їх дітям та онукам. Цього року питання літнього оздоровлення на університетських базах у зв'язку з карантинною ситуацією залишається відкритим, але у будь-якому разі при зростанні вартості путівок зросте і розмір компенсації. У 2019 році продовжувалась підтримка матеріально-технічної бази оздоровчих підрозділів університету. Було придбано різноманітний інструмент та обладнання для "Маяка" і "Політехніка" на загальну суму понад 60 тис. грн.

Минулого року профком за рахунок власного ресурсу продовжував реалізацію програми санаторно-курортного лікування для працівників університету відповідно до медичних показників. 49 осіб отримали 50% знижку на відновлювальний курс 12-14 днів в санаторіях Київщини, Морщина, Куяльника, Хмільника, Миргорода, Трускавця та інших. Організаційну підтримку здійснювала комісія з соціального страхування та оздоровлення.

Завдяки співпраці з мережею туристичних комплексів "Відпочинок цілий рік" працівники КПІ ім. Ігоря Сікорського та члени їх родин змогли користатися туристично-екскурсійними турами у Ворохту та Трускавець з п'ятдесятивідсотковою знижкою.

Дитячий відпочинок було організовано в таборах "Сонячний берег" в Одеській області та "Верховина" Івано-Франківської області для 40 дітей працівників університету за путівками, наданими Київською міською організацією профспілки на загальну суму понад 380 тисяч гривень. Батьківська плата при цьому складала 20%. Завдяки ініціативі профкому було відновлено санаторно-курортне лікування в санаторіях для матері і дитини в оздоровчому закладі "Медик" в Одеській області. Влітку 2019 року 10 путівок було надано працівникам КПІ ім. Ігоря Сікорського та їх дітям.

Традиційно працівники університету мали можливість підтримати фізичну форму та безоплатно скористатися оздоровчими можливостями Центру фізичного виховання та спорту згідно з окремим графіком відвідувань конкретних секцій. Цього року профкомом було продовжено пільгу на користування послугами ЦФВС для дітей та онуків працівників університету з розрахунку 8 відвідувань на місяць з 50% знижкою. Проте такою можливістю скористалася дуже незначна частина наших працівників.

Профком продовжував фінансово підтримувати різні категорії співробітників КПІ, у тому числі ветеранів війни та праці: у 2019 році ми надали грошову допомогу більш ніж 2300 працівникам-членам профспілки на суму 4 млн 352 тис. грн. Також під гарантію профкому у 2019 році було надано кредитів працівникам на загальну суму понад 350 тис. грн.

Ось уже 12 років профком продовжує плідну співпрацю з профспілками Варшавської політехніки. Торік 18 співробітників мали змогу відпочити за культурною програмою на базі відпочинку Варшавської політехніки на Балтійському морі, в місті Сарбіново з екскурсійним туром містом Гданськ. Ще 22 дитини працівників віком від 10 до 14 років 12 днів відпочивали у Варшаві та на базі відпочинку в гірському містечку Грибув. Польські колеги на умовах паритетності відвідали Україну навесні та восени за програмою "Театральний Київ", що була організована комісією з міжнародного співробітництва профкому.

Дієвість дитячої комісії профкому дозволила не тільки підтримати дитяче оздоровлення та відпочинок у 2019 році, але й організувати численні заходи, зокрема театральний квест у Національній опереті, відвідування театрів тощо. Завдяки керівництву Центру культури та мистецтв університету, вже третій рік поспіль було організовано новорічну дитячу виставу для більш ніж 800 дітей працівників. Натомість профком підтримував і продовжуватиме матеріально допомагати творчим колективам ЦКМ університету. Так, минулого року така допомога була надана на суму 54 тис. грн.

Численними виявилися і культурно-масові заходи, організовані відповідною комісією профкому та профбюро підрозділів. У 2019 році близько 450 співробітників відвідали місця культурної спадщини в Сумах, Умані, Мукачеві, Білій Церкві, Чернівцях, Коростені, Вінниці. Також було розповсюджено близько 790 квитків до театрів.

Про поточну інформацію щодо діяльності профкому можна дізнатись з оновленого сайту та сторінок у соціальних мережах.

Спортивно-масова комісія організувала традиційні різдвяний та літній турніри на Кубок профкому, започаткувала дитячі різдвяні змагання з футзалу, підтримувала волейбольну команду ветеранів. У лютому 2020 року на високому рівні пройшов третій турнір з мініфутболу, присвячений пам'яті багаторічного голови профкому В.І. Молчанова. Загалом спортивних заходів було підтримано на суму більш ніж 40 тис. грн.

Підбиваючи підсумки зазначу, що профспілковий комітет при розгляді реалізації Колективного договору за минулий період констатував, що адміністрація університету та адміністрації підрозділів дотримувалися його положень, і тому рекомендує прийняти звіти адміністрації та профкомів про виконання положень Колективного договору університету за період з квітня 2019 р. по квітень 2020 р.

Дякую за увагу!

Звіт голови профкому студентів Ігоря Степанюка про виконання Колективної угоди між Адміністрацією та Профспілковим комітетом студентів Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" за період з квітня 2019 р. по квітень 2020 р.

Профспілкова організація студентів університету є частиною об'єднаної профспілкової організації КПІ ім. Ігоря Сікорського та Профспілки працівників освіти і науки України. Це дає можливість вирішувати проблеми студентів не тільки на рівні університету, але й на рівні держави.

Робота велася за такими основними напрямками:

- соціальний захист;
- житлово-побутова робота;
- оздоровча робота;
- інформаційна робота;
- культурно-спортивна робота.

Соціальний захист є основним статутним завданням профспілки. Для його реалізації ми ведемо облік членів профспілки, які потребують матеріальної допомоги, та видаємо її відповідно до поданих заяв. Також за допомогою онлайн-замовлення щомісячно організовується придбання та видача пільгових проїзних квитків на муніципальний транспорт м. Києва. Певна річ, у зв'язку з карантинном замовлені на квітень проїзні будуть перенесені на перший місяць після карантину. Крім того, спільно зі СПА м. Києва ми видаємо єдині квитки для безкоштовного проїзду в транспорті всім студентам-сиротам, а також надаємо інші пільги.

Для студентів та аспірантів, які мають дітей, щорічно видаються солодкі подарунки.

Профком студентів не залишається осторонь дій профспілок проти антисоціальних ініціатив влади: ми постійно беремо участь в акціях протесту, пікетуваннях, різноманітних мережових формах спротиву. 29 жовтня на багатотисячній акції освітян м. Києва ми висловили свою позицію щодо неприпустимості скорочення фінансування на вищу освіту та недопущення скорочення кількості стипендіатів, для чого зустрілися з очільником партії "Голос" С.І. Вакарчуком та заступником міністра освіти і науки Є.А. Стадним. Також з початку 2020 року розпочалася боротьба проти прийняття урядового проекту Трудового кодексу, проекту Закону України "Про профспілки". Завдяки в тому числі й консолідованій роботі профспілок ці законопроекти поставлені на паузу. Проте мало ймовірно, що ініціатори розробки цих документів відмовляться від своїх ідей, тому слід і надалі продовжувати роботу щодо недопущення звуження трудових прав і гарантій.

У напрямі **житлово-побутової роботи** профком студентів співпрацює з дирекцією

студмістечка та завідувачами гуртожитків. У гуртожитках проживають понад 10 000 студентів КПІ ім. Ігоря Сікорського. Вони потребують постійної допомоги у вирішенні тих чи інших проблем. Наші представники беруть активну участь у роботі Приймальної комісії та комісії з поселення. Цього року ми допомагали в організації поселення першого курсу шляхом як модератії черг у поліклініці і військкоматі, так і безпосередньо в гуртожитках.

Важливу місію виконує комісія з профілактики правопорушень: її неформальна, предметна робота дозволила зберегти можливість проживати в гуртожитках тим порушникам, які мають для цього підстави і усвідомили свою провину.

Спільно з соціальними працівниками студмістечка було організовано низку заходів – турнір з настільного тенісу, шахів, щорічні заходи для дітей: "Сонце дитинства", виставку "Всі барви осені", захід до Дня Святого Миколая та інші. Упродовж звітного року вдалося перетворити "Естафету здоров'я" на сучасніший "Polyana Fest", що сприяло збільшенню кількості учасників і підвищенню рівня проведення заходу.

Щороку профком студентів організовує привітання дітей, які мешкають у сімейних гуртожитках, Дідом Морозом та Снігуронькою.

Говорячи про основні результати **оздоровчої роботи**, слід зазначити, що профком студентів постійно допомагає студентам скористатися нашими базами відпочинку та базами партнерів. У звітному році було придбано спортивний інвентар для оздоровчого комплексу "Маяк", а також направлено активістів для організації культурної та спортивної роботи на цій базі. "Глобусу" було передано спортивний та туристичний інвентар.

Організуємо видачу посвідчень для безкоштовного відвідування басейну університету для всіх студентів та аспірантів – за звітний період понад 700 студентів скористались цим правом.

Дуже важливим є інформаційний напрям. Для комунікації використовується сайт профкому студентів, група Фейсбук, канал в Телеграм, сторінка в Інстаграм. На всі ці ресурси надходять звернення від студентів. Частина з них потребує простої відповіді, частина – масштабної роботи із залученням служб КПІ ім. Ігоря Сікорського. Своєчасне реагування дає змогу розв'язувати проблеми на ранніх стадіях. Крім того, на профкомівських ресурсах

публікується актуальна інформація про перебіг життя в університеті, освітній процес, можливості для дозвілля, оздоровлення тощо.

Культурно-спортивна робота хоч і не є основним напрямом діяльності профкому студентів, але їй приділяється значна увага. За звітний рік було проведено низку заходів факультетського та університетського масштабу. Частина з них (Спартакіада КПІ з шахів, "Дебют першокурсника") проходять щорічно. Восени до них додалися й нові – Спартакіада першокурсників КПІ, що зібрала понад 300 учасників з 21 факультету; змагання з кіберспорту; Кубок з волейболу. Плануємо надалі зробити ці заходи традиційними.

Цього року профком студентів за допомогою студмістечка забезпечив відновлення волейбольного та баскетбольного майданчиків. Після завершення карантину вони будуть відкриті для студентів КПІ ім. Ігоря Сікорського.

Окрім власних заходів, профком студентів допомагає в організації інших – таких як Містер і Міс факультетів, Днів гуртожитків тощо. Крім того, допомагаємо в проведенні більш як 30 факультетських заходів, які організовують профбюро інститутів і факультетів.

Важливою частиною культурно-масової роботи є забезпечення студентів безкоштовними та пільговими квитками на культурні та спортивні події. За звітний рік було роздано понад 900 безкоштовних квитків на матчі ФК "Динамо", розіграно 10 безкоштовних квитків на матч збірної України з футболу та розповсюджено близько 500 квитків на інші події (баскетбол, турнір зі змішаних єдиноборств, концерти тощо).

У вересні-жовтні біля корпусів №№ 4 та 18 було проведено кілька безкоштовних кінопоказів.

Допомагаємо й зовнішнім організаціям, які займаються молодіжною роботою: "УМСА Київ", "Спілці ініціативної молоді", ESTIEM. Приємно, що в роботі цих організацій беруть участь багато студентів та випускників КПІ ім. Ігоря Сікорського.

Як підсумок хочемо сказати, що Колективну угоду зі студентами в цілому виконано. Плануючи роботу на наступний, дуже нелегкий рік, хочемо закликати всіх до єдності, адже з найменшими втратами подолати труднощі, з якими ми зіткнулися, можна буде тільки разом.

Дякую!

Виконання бюджету за 2019 рік

Бюджет університету на 2019 рік, затверджений у сумі 1 656,0 млн грн, виконано на 101,6 %, причому план надходжень загального фонду виконано на 100 %, а план надходжень спеціального фонду – на 107,4 %.

Порівняно з 2018 роком бюджет збільшився на 207,5 млн грн, або на 14,1 %, у тому числі за програмою "Підготовка кадрів" на 14,4 %, а за програмою "Виконання НДР" на 106,9 %.

Протягом 2019 року не було жодних затримок надходжень коштів із загального фонду, своєчасно та в повному обсязі здійснювались оплата за договорами на придбання товарів, матеріалів, послуг та робіт, виплати заробітної плати та всіх інших соціальних виплат, передбачених чинним законодавством щодо оплати праці та Колективним договором.

Фонд заробітної плати всіх працівників університету порівняно з попереднім роком збільшився на 14,2 % і склав 1 027 980 тис. грн.

Розмір мінімальної заробітної плати зріс на 12 %.

Відповідно до Колективного договору, крім посадових окладів, обов'язкових і стимулюючих надбавок та доплат, працівникам університету було виплачено:

– місячних і квартальних премій та премій до ювілейних дат на суму 18 868,3 тис. грн;

– щорічної грошової допомоги педагогічним працівникам на суму 1 137 тис. грн;

– матеріальної допомоги за заявами на суму 438,6 тис. грн;

– допомоги працівникам на оздоровлення на суму 40 095,9 тис. грн;

– зарплати, збереженої за мобілізованими працівниками, на суму 840,7 тис. грн;

– надбавок до окладів викладачам-дослідникам на суму 854,6 тис. грн.

Середньомісячна заробітна плата за 2019 рік становила 11 354,2 грн, або на 23,5 % більше, ніж відповідний показник за 2018 рік.

Крім того, відповідно до Колективного договору та Закону України "Про професійні спілки, їх права та

гарантії діяльності" протягом року на підставі заявок профкому адміністрація виділила 1 250,0 тис. грн на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу серед працівників університету.

Усі види соціальних виплат студентам, аспірантам та докторантам здійснювались відповідно до чинного законодавства в межах затверджених кошторисом асигнувань.

Середньорічна чисельність студентів-стипендіатів склала 48,7 % від загального контингенту бюджетних студентів. Річний стипендіальний фонд за 2019 рік у сумі 142 769,6 тис. грн був використаний на 100 %.

Крім того, за рахунок інших джерел та фондів було додатково виплачено стипендій на суму 847,4 тис. грн.

Відповідно до рішення Вченої ради університету кошти на фінансування органів студентського самоврядування було виділено в розмірі 0,5 % надходжень від основної діяльності, а саме 805,2 тис. грн.

Фактичні витрати на оплату комунальних послуг (внаслідок зростання тарифів) збільшилися на 16,8% і склали по загальному і спеціальному фондах 117,8 млн грн.

З метою подальшого скорочення обсягів споживання енергоносіїв на заходи з енергозбереження в корпусах та гуртожитках за 2019 рік використано коштів спеціального фонду на суму 9 158,8 тис. грн.

Видатки власних коштів на придбання обладнання довгострокового користування в 2019 році склали 45 716,5 тис. грн.

Ремонтно-відновлювальних робіт на об'єктах університету протягом року виконано на 36 606,7 тис. грн, або на 19,4 % більше, ніж у попередньому році.

Рішенням Вченої ради університету від 10 березня 2020 року бюджет КПІ ім. Ігоря Сікорського на 2019 рік за всіма основними показниками визнано повністю виконаним.

*Людмила СУББОТІНА,
головний бухгалтер*

Акт перевірки виконання Колективного договору КПІ ім. Ігоря Сікорського за 2019 р. та перший квартал 2020 р. від 25.03.2020 р.

Робоча комісія адміністрації та профспілкового комітету університету, уповноважена рішенням конференції трудового колективу КПІ ім. Ігоря Сікорського від 18 квітня 2019 року, провела перевірку стану виконання Колективного договору за період з квітня 2019 року по квітень 2020 року. Комісія встановила такий стан виконання Колективного договору на 25.03.2020 року:

Пreamбула – виконано.

Розділ 1 – виконано.

Розділ 2 – в цілому виконано, але п. 2.13 виконаний частково.

Розділ 3 – виконано.

Розділ 4 – виконано.

Розділ 5 – виконано.

Розділ 6 – виконано.

Розділ 7 – виконано.

Розділ 8 – виконано.

Додаток 1 – виконано.

Додаток 2 – виконано.

Додаток 3 – в цілому виконано, але п. 9 не виконаний.

ВИСНОВОК

Комісія вважає: Колективний договір університету з квітня 2019 року по квітень 2020 року в цілому виконано.

Від адміністрації:

*Перший проректор
Юрій ЯКИМЕНКО*

Від профкому:

*Заступник голови профкому
Валерій КОРСАКОВ*

Протокол спільного рішення адміністрації та первинної профспілкової організації Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Протокол складено робочою комісією для ведення колективних переговорів щодо перевірки виконання Колективного договору за період з квітня 2019 р. по квітень 2020 р. та укладення Колективного договору на наступний період, уповноваженою рішенням конференції трудового колективу КПІ ім. Ігоря Сікорського від 18 квітня 2019 року, у складі 20 осіб з рівним представництвом від сторін.

У зв'язку із запровадженням заходів щодо запобігання поширенню коронавірусу COVID-19 з урахуванням постанов Кабінету

Міністрів України від 11.03.2020 р. № 211 та від 25.03.2020 р. № 239, а також наказів та рекомендацій Міністерства освіти і науки України робоча комісія ухвалила рішення, якими рекомендує трудовому колективу КПІ ім. Ігоря Сікорського:

1) прийняти звіти адміністрації та профкомів про виконання положень Колективного договору університету за період з квітня 2019 р. по квітень 2020 р.;

2) розглянути проект Колективного договору КПІ ім. Ігоря Сікорського зі змінами та допов-

неннями, схваленими робочою комісією на підставі сьомого абзацу преамбули договору на засіданні 13 березня 2020 р., і надати пропозиції та зауваження до 16 квітня 2020 р.;

3) використовувати положення Колективного договору КПІ ім. Ігоря Сікорського зі змінами та доповненнями, опрацьованими робочою комісією на підставі отриманих пропозицій та зауважень, підписаного та зареєстрованого у встановленому порядку;

4) ввести в дію Стратегію розвитку Національного технічного

університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" на 2020-2025 роки, рекомендовану рішенням Вченої ради університету від 09 грудня 2019 р. з урахуванням пропозицій за результатами обговорення в колективах.

Від адміністрації:

*Перший проректор
Юрій ЯКИМЕНКО*

Від профкому:

*Заступник голови Профкому
Валерій КОРСАКОВ*

ПРОЕКТ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
на період з квітня 2020 р. по квітень 2021 р.

Колективний договір укладено відповідно до чинного законодавства, у тому числі з дотриманням Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про освіту", "Про вищу освіту", "Про оплату праці", "Про охорону праці", "Про відпустки", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", КЗпП України, Генеральної і Галузевої угод та ін.

Колективний договір укладається відповідно до ст.ст. 10-20 КЗпП України.

Колективний договір КПІ ім. Ігоря Сікорського регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між Адміністрацією Університету та його трудовим колективом для узгодження інтересів працівників та роботодавців, гарантує захист прав та інтересів усіх працівників Університету незалежно від їх членства у профспілці.

Конференція трудового колективу Університету доручає профспілковому комітету первинної профспілкової організації працівників Університету (далі – Профкому) представляти і захищати інтереси трудового колективу, укладати Колективний

договір Університету та організувати укладання колективних договорів у структурних підрозділах КПІ ім. Ігоря Сікорського у межах їх компетенції.

Пільги, компенсації, допомога та інші преференції, що мають грошове або матеріальне вираження і здійснюються за рахунок коштів профспілкової організації Університету, надаються виключно членам профспілки.

Договір набирає чинності з моменту затвердження Конференцією трудового колективу Університету і діє щонайменше один рік відповідно до чинного законодавства, але в будь-якому випадку до дня затвердження нового Колективного договору.

Зміни і доповнення до діючого Колективного договору на користь трудового колективу можуть бути внесені на основі домовленості сторін: Адміністрації та Профкому, оформленої спільним рішенням комісії Університету, яка готувала Колективний договір. Після підписання ректором і головою Профкому та реєстрації в органах

державної влади зазначені зміни і доповнення стають невід'ємною частиною діючого Колективного договору.

Колективні договори між адміністрацією структурних підрозділів та профспілковими бюро (профбюро) набирають чинності згідно зі статтями 9 та 13 Закону України "Про колективні договори і угоди".

Колективний договір, затверджений Конференцією трудового колективу Університету, повинен бути надрукований та поширений у всіх підрозділах Університету у двотижневий строк після його реєстрації в Солом'янській районній державній адміністрації.

Адміністрація КПІ ім. Ігоря Сікорського спільно з Профкомом співробітників Університету здійснюють систематичний контроль за своєчасним виконанням Колективного договору.

Конференція трудового колективу заслуховує звіти Адміністрації та Профкому про виконання Колективного договору і приймає відповідні рішення.

Розділ 1 УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ УНІВЕРСИТЕТОМ

1.1. З метою вдосконалення системи управління Університетом (структурними підрозділами Університету, далі – підрозділами) Адміністрація КПІ ім. Ігоря Сікорського та керівники підрозділів зобов'язуються наприкінці строку діючого Колективного договору спільно з Профкомом Університету (профбюро) звітувати перед Конференцією трудового колективу Університету (конференціями трудових колективів підрозділів) з питань виконання Колективного договору та підписати Колективний договір на новий термін.

(Ректор, голова Профкому, керівники підрозділів, голови профбюро підрозділів)

1.2. Передбачити у зведеному кошторисі Університету та кошторисах підрозділів такі витрати:

– на розвиток соціальних об'єктів Університету, в т.ч. гуртожитків, баз відпочинку;

– на утримання та оновлення аудиторного фонду, розвиток матеріально-технічної бази (з урахуванням вимог чинного законодавства);

– на проведення періодичного медичного обстеження працівників, які працюють у важких та шкідливих умовах;

– на підвищення кваліфікації персоналу – не менше ніж 2% від фонду оплати праці;

– на проведення соціальних виплат – у розмірі до 2% від планового фонду заробітної плати;

– на охорону праці не менше ніж 0,2% від фонду оплати праці (ЗУ "Про охорону праці", ст. 19);

– на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу серед працівників Університету в розмірі не менше ніж 0,3% від фонду заробітної плати (ст. 44 ЗУ "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ, керівники та голови профбюро підрозділів)

1.3. З метою забезпечення трудових та соціально-економічних прав працівників накази та розпорядження щодо перегляду та змін норм оплати праці, охорони та умов праці, робочого часу, відпочинку, тарифних ставок, посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород, інших заохочувальних, компенсаційних виплат, нормативів рейтингових балів викладацької праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників Університету Адміністрація зобов'язується погоджувати з Профкомом.

(Ректор, голова Профкому)

1.4. Адміністрація зобов'язується у 4-му кварталі поточного року

оприлюднити на сайті КПІ ім. Ігоря Сікорського норми бального оцінювання рейтингування науково-педагогічних працівників (НПП), а доступ НПП до роботи з АІС "Рейтинг НПП" відкрити у 1-му кварталі наступного календарного року.

У випадку оприлюднення норм бального оцінювання рейтингування НПП пізніше зазначеного строку, продовжують діяти попередні норми бального оцінювання.

(Ректор, перший проректор)

1.5. Адміністрація Університету, керівники підрозділів своєчасно надають Профкому обґрунтовані відповіді на звернення, відповідні документи або їх копії, відомості, пояснення та розрахунки для можливості здійснення контролю за виконанням Колективного договору, Угоди з охорони праці, дотриманням законодавства про працю, організацією оздоровлення та відпочинку працівників і членів їх сімей, громадського харчування та інших питань, які стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників Університету.

(Ректор, голова Профкому)

1.6. Пропозиції щодо оренди, продовження договорів оренди приміщень, площ Університету в корпусах та гуртожитках для цілей соціально-побутового характеру розглядаються за попередньою згодою Профкому.

(Ректор, голова Профкому)

1.7. Адміністрація Університету разом з Профкомом зобов'язуються за два тижні до початку Конференції трудового колективу Університету опублікувати в газеті "Київський політехнік" інформацію щодо результатів фінансової діяльності Університету за попередній рік.

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ)

1.7.1. Керівники підрозділів повинні щорічно звітувати на конференціях (зборах) трудового колективу відповідного підрозділу за участю представника Ректорату, голови Профкому (та/або уповноважених ними осіб) про виконання ключових показників ефективності (КПІ), визначених у контракті, а також про виконання Колективного договору. Звіт та рекомендації конференції (зборів) передаються до ЕКК Університету для прийняття рішення щодо виконання умов контракту.

(Проректори, голова Профкому, керівники підрозділів)

1.8. Адміністрація ознайомлює працівників з Колективним договором, Правилами внутрішнього розпорядку Університету, Положенням про об'єкти права інтелектуальної власності, що створені в Університеті, умовами праці та службовими обов'язками.

(Ректор, керівники підрозділів, відділ кадрів (ВК))

Продовження на 8-9-й стор. ➔

ПРОЄКТ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
на період з квітня 2020 р. по квітень 2021 р.

Продовження.
Початок на 7-й стор.

Розділ 2
ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ОПЛАТА
ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ,
СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ
УМОВ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИЙ
ЗАХИСТ

2.1. Трудовий договір укладається між працівником та Адміністрацією на підставі чинного законодавства.

У випадку закінчення терміну дії контракту з науково-педагогічним працівником подальше його працевлаштування здійснюється на конкурсній основі або шляхом продовження контракту в межах терміну конкурсного обрання з урахуванням результатів звіту науково-педагогічного працівника та рекомендацій кафедри.

(Ректор, голова Профкому, начальник ВК)

2.1.1. Розірвання трудового договору здійснюється з ініціативи працівника або Адміністрації Університету. При розірванні трудового договору з ініціативи Адміністрації потрібна згода Профкому (у випадках, визначених законодавством України).

(Ректор, голова Профкому, начальник ВК)

2.1.2. За працівниками Університету, звільненими за скороченням штатів (за наявності стажу роботи в Університеті не менш ніж 15 років), які перебувають у контрольному списку квартирної обліку КПІ ім. Ігоря Сікорського не менше 5 років, зберігається черга на житло відповідно до контрольного списку на період працевлаштування, який встановлено законодавством України.

(Голова Профкому, житлова комісія Університету)

2.1.3. Випробний термін при прийнятті на роботу не може перевищувати трьох місяців, а для керівників підрозділів, за погодженням з Профкомом – шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників робочих професій не може перевищувати одного місяця.

(Ректор, голова Профкому, проректори, начальник ВК)

2.1.4. Працівникам, які отримують заробітну плату за рахунок коштів загального фонду, за умови їх участі у виконанні передбачених Статутом Університету платних послуг, можуть бути встановлені надбавки стимулюючого характеру (за

складність та напруженість у роботі, за виконання особливо важливої роботи, за високі досягнення у роботі) та виплачуватись премії за рахунок спеціального фонду в межах фонду заробітної плати.

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ, керівники підрозділів)

2.2. Оплата та нормування праці здійснюється на підставі чинного законодавства та наступних положень діючого Колективного договору.

(Ректор, голова Профкому)

2.2.1. Адміністрація Університету та Профком зобов'язуються вживати усіх можливих заходів для своєчасної виплати заробітної плати працівникам Університету відповідно до ст. 115 КЗпП України та ст. 24 ЗУ «Про оплату праці»: за першу половину місяця у строки до 15 числа поточного місяця, за другу половину місяця у строки до останнього дня поточного місяця.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця має складати від 40 до 50 відсотків посадового окладу та всіх надбавок і доплат, встановлених працівникові постійно, за фактично відпрацьований час. За другу половину місяця виплачується решта виплат.

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ, бухгалтери підрозділів)

2.2.2. Адміністрація Університету та Профком зобов'язуються забезпечувати встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці відповідно до норм, визначених у Галузевій угоді, та затверджених коефіцієнтів підвищення посадових окладів згідно з Указом Президента України від 30.08.2004 р. № 1023/2004.

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ)

2.2.3. Виплата заробітної плати через установи банків здійснюється відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

(Начальник ДЕФ, бухгалтери підрозділів)

2.2.4. За зверненням працівників, які оформлюють або переоформлюють пенсію, забезпечити своєчасну видачу необхідних довідок про заробітну плату, трудовий стаж тощо.

(Начальник ДЕФ, бухгалтери підрозділів, начальник ВК)

2.2.5. Вирахування із зарплати, не передбачені чинним законодавством та Кодексом законів про пра-

цю України, здійснювати тільки за письмовою заявою працівника.

(Начальник ДЕФ, бухгалтери підрозділів)

2.2.6. Оплата за роботу в нічний час здійснювати в розмірі 40% від погодинної ставки посадового окладу (тарифної ставки) за кожну годину роботи з 22:00 до 06:00 згідно зі ст. ст. 54, 55 та 108 КЗпП України.

Залучення працівників до роботи у святкові та неробочі дні здійснювати на підставі наказів Ректора, погоджених з Профкомом, і оплачувати таку роботу згідно зі ст. ст. 72, 107 КЗпП України.

(Начальник ДЕФ, начальник ВК, заступник голови Профкому)

2.2.7. Оперативно видавати накази та розпорядження по Університету, що регламентують питання оплати праці.

(Ректор, голова Профкому, проректори, начальник ДЕФ)

2.2.8. Відповідно до Галузевої угоди вираховувати із зарплати працівника – члена профспілки за його письмовою заявою членські внески та забезпечити безоплатне, безготівкове їх перерахування на рахунок Профкому співробітників Університету в триденний строк після нарахування грошових виплат працівникові.

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ, керівники та бухгалтери підрозділів, голови профбюро)

2.2.9. Надати право Адміністрації Університету, за умови обов'язкового погодження з Профкомом, у разі зменшення фінансування з незалежних від Університету причин укладати контракти з науковими працівниками НДЧ чи вносити зміни до діючих контрактів щодо роботи неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

(Ректор, голова Профкому)

2.2.10. Водіям автомобілів АТП Університету:

– установити режим роботи з ненормованим робочим днем і відповідні надбавки в розмірі 25% тарифної ставки за відпрацьований час;

– надбавки за класність нараховувати за весь відпрацьований час.

(Проректор з АР)

2.3. Порядок надання відпусток працівникам Університету здійснюється на основі чинного законодавства та наступних положень діючого Колективного договору.

(Ректор, голова Профкому)

2.3.1. Встановити таку тривалість щорічної відпустки працівникам Університету (крім наукових, педагогічних і науково-педагогічних працівників):

а) щорічна основна відпустка – 24 календарні дні;

щорічна основна відпустка для:

– інвалідів I, II групи – 30 календарних днів;

– інвалідів III групи – 26 календарних днів;

– осіб віком до 18 років – 31 календарний день;

б) щорічна додаткова соціально-побутова відпустка – 4 календарних дні згідно зі ст. 13 КЗпП України, ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», ст. ст. 4, 8 та 23 Закону України «Про відпустки»;

в) з метою розширення трудових прав працівників Центру студентського харчування надавати їм додатково, за їх зверненням, у канікулярний період відпустку до 15 днів без збереження заробітної плати;

г) відповідно до ч. 1 п. 2. ст. 8 Закону України «Про відпустки» надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 7 календарних днів працівникам з ненормованим робочим днем відповідно до переліку посад працівників з ненормованим робочим днем, яким може надаватися додаткова відпустка (*Додаток № 1 до Колективного договору на стор. 12*).

(Проректори, заступник голови Профкому, керівники підрозділів, начальник ВК)

2.3.2. Керівникам підрозділів подавати до ВК узгоджені з профбюро підрозділу і доведені до усіх працівників графіки відпусток працівників на наступний рік не пізніше 15 січня.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, встановлених графіком, узгоджується між працівником і керівником підрозділу, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну (ст. 10 ЗУ «Про відпустки»). Перенесення терміну відпусток проводити у порядку, визначеному Законом України «Про відпустки».

(Проректори, заступник голови Профкому, начальник ВК, керівники підрозділів, голови профбюро)

2.3.3. За наявності коштів, не пізніше ніж за три дні до

▶ початку відпустки, здійснювати оплату відпусток та виплату заробітної плати. У випадку несвоєчасної виплати грошей (з поважних причин) за заявою працівника здійснювати виплату належної суми заробітної плати за час відпустки у найближчий строк, встановлений для виплати авансу або зарплати.

(Проректори, заступник голови Профкому, начальник ДЕФ, начальник ВК)

2.4. За заявками підрозділів забезпечувати їх автотранспортом для перевезення вантажів відповідно до виробничих потреб з оплатою за рахунок підрозділів.

(Проректор з АР, заступник голови Профкому, директор АТП)

2.5. У разі остаточного звільнення штатного працівника Університету і виходу на пенсію за окремим поданням і відповідним наказом виплачується одноразова премія за багаторічну сумлінну працю, розмір якої визначається у відсотках від його посадового окладу, чинного на дату звільнення:

– працівникам із числа науково-педагогічного персоналу при стажі роботи в Університеті 20 і більше років – у розмірі до 50 %;

– працівникам із числа всіх інших категорій персоналу при стажі роботи в Університеті:

– 15 років – у розмірі до 50 %;
– більше 15 і до 25 років – до 75 %;
– 25 років і більше – у розмірі до 100 %.

(Ректор, заступник голови Профкому, керівники та голови профбюро підрозділів, начальник ДЕФ, начальник ВК, бухгалтерії підрозділів)

2.5.1. При припиненні трудового договору за заявою працівника Університет виплачує належну суму заробітної плати та компенсацію за невикористану відпустку в найближчий строк, встановлений для виплати авансу або зарплати.

(Проректори, заступник голови Профкому, начальник ДЕФ, начальник ВК)

2.6. У разі смерті працівника Університету або члена його родини передбачити надання за рахунок Університету окремих видів послуг та грошової допомоги в розмірі не менше 1000 грн, але не більше посадового окладу.

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ, начальник ВК, керівники підрозділів)

2.7. Штатним працівникам, які отримують заробітну плату за рахунок коштів загального фонду державного бюджету, за особистими заявами, узгодженими з керівниками та профбюро підрозділів, спільним рішенням Адміністрації та

Профкому може надаватись матеріальна допомога в межах фонду заробітної плати в розмірі не менше 1000 грн, але не більше посадового окладу на рік за необхідності проведення складної операції, тривалого лікування та в інших екстрених та надзвичайних випадках.

Штатним працівникам, які отримують заробітну плату за рахунок коштів спеціального фонду державного бюджету, матеріальна допомога в таких самих випадках і розмірах може виплачуватися в межах цього фонду.

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ, керівники підрозділів, голови профбюро)

2.7.1. За наявності економії фонду заробітної плати, за поданням керівника та голови профбюро підрозділу, наказами по Університету працівникам можуть встановлюватись надбавки: за складність, напруженість у роботі, за виконання особливо важливої роботи, за високі досягнення у праці та призначатись премії відповідно до Положення про преміювання працівників та Положення про форми і системи оплати праці, порядок встановлення та розміри надбавок і доплат до посадових окладів працівникам Університету, згідно зі ст. 32 Закону України "Про вищу освіту", наказом МОН України від 26.09.2005 р. № 557 та Статутом КПІ ім. Ігоря Сікорського (зазначені Положення додаються до Колективного договору).

(Ректор, заступник голови Профкому, начальник ДЕФ, керівники та голови профбюро підрозділів)

2.8. Штатним працівникам, безперервний стаж роботи яких в Університеті не менше ніж 5 років, при сумлінному ставленні до виконання службових обов'язків, за поданням керівника та профбюро підрозділу до ювілейної дати може бути надана наказом по Університету премія в розмірі не менше 700 грн, але не більше за посадовий оклад (разом по загальному та спеціальному фондах).

Ювілейними датами вважати 50, 60, 70 років і далі кожні наступні 5 років працівника.

Крім того, для жінок ювілейною вважати також дату досягнення віку, що надає право на отримання пенсії.

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ, керівники підрозділів, голови профбюро)

2.9. Адміністрація та Профком надають допомогу в роботі Ради ветеранів Університету.

(Ректор, голова Профкому)

2.10. Адміністрація та профспілкові комітети Університету здійснюють заходи щодо забезпечення громадського порядку на території Університету.

(Проректори, заст. голови Профкому, керівники підрозділів, директор Департаменту безпеки)

2.11. Адміністрація Університету сприяє роботі органів поліції для забезпечення охорони громадського порядку на території Університету.

(Ректор, голова Профкому, директор Департаменту безпеки)

2.12. Для забезпечення сприятливих, безпечних умов праці, збереження майна Університету, працівників і студентів продовжувати роботу з удосконалення системи перепускного режиму в навчальних корпусах.

(Проректор з АР та проректор з НВР)

2.13. Забезпечити покращення умов праці викладачам ФМФ та ФСП, які закріплені за групами студентів у корпусах інших факультетів, інститутів Університету – виділити та обладнати для них викладацьку кімнату. Директорам та деканам у корпусах №№ 1, 4, 17, 18, 19, 22, 23 обов'язково виконати цей пункт.

(Проректор з АР, декани зазначених факультетів, директори інститутів)

2.14. Адміністрації, Профкому, профбюро підрозділів проводити виховну роботу серед працівників Університету з метою:

– дбайливого ставлення до матеріальних цінностей, аудиторного та лабораторного фондів;

– покращення трудової та громадської дисципліни;

– економії теплової, електричної енергії та води;

– покращення санітарного стану та пожежної безпеки в корпусах та на території Університету;

– дотримання діючих норм охорони праці.

2.15. У випадках виконання робіт, де за умовами роботи не може бути встановлена щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, розробляти графіки цілодобового або позмінного чергування бібліотечних працівників, вахтерів, чергових, швейцарів, медсестер Центру фізичного виховання та спорту (ЦФВС) згідно з підсумованим об'ємом робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала законодавчо визначеної кількості робочих годин (ст. 61 КЗпПУ).

Передбачити створення можливостей для прийняття їжі без відриву від виконання службових обов'язків зазначеним працівникам, які зайняті на роботах, де неможливо встановити фіксовану перерву для харчування.

(Проректор з АР, заступник голови Профкому, директор НТБ, директор Департаменту безпеки, директор ЦФВС)

Розділ 3

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

3.1. З метою створення безпечних умов праці, екологічно чистого середовища, зниження захворюваності Адміністрація та Профком зобов'язуються:

3.1.1. Забезпечити своєчасне проведення за заявками підрозділів Університету атестації (переатестації) робочих місць із шкідливими та важкими умовами праці за рахунок коштів підрозділів і Університету. Не допускати порушення термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Залучати представників Профкому (профбюро підрозділу) до складу комісії із проведення атестації робочих місць за умовами праці, обстеження санітарно-гігієнічних умов праці на робочих місцях з метою контролю за усуненням шкідливих та небезпечних умов праці, виявлених за результатами атестації.

(Проректор з АР, заступник голови Профкому, начальник ДЕФ, начальники відділу охорони праці та соціально-побутового відділу, голова комісії Профкому з охорони праці, керівники підрозділів)

3.1.2. Своєчасно проводити навчання з охорони праці відповідальних за стан охорони праці в приміщеннях підрозділів відповідно до нормативних документів.

(Проректор з АР, начальник відділу охорони праці, керівники підрозділів)

3.1.3. Продовжити практику проведення оглядів-конкурсів з питань охорони праці в підрозділах Університету.

(Проректор з АР, заступник голови Профкому, голова комісії Профкому з питань охорони праці, начальники відділу охорони праці, керівники підрозділів)

3.1.4. Продовжити вдосконалювати, оновлювати оформлення в інститутах і на факультетах кабінетів з охорони праці в одній з діючих аудиторій, не виводячи її з розкладу занять та не змінюючи її закріплення за підрозділом.

(Керівники підрозділів, начальник відділу охорони праці)

3.1.5. Забезпечити за заявками підрозділів, а також згідно із затвердженим графіком проведення перевірки контуру заземлення та якості ізоляції електродротів у підрозділах Університету. (Згідно з Правилами безпечної експлуатації електроустановок споживачів, затвердженими наказом Мінпраці та соціалітики України від 09.01.1998 р. № 4.)

(Проректор з АР, головний інженер, головний енергетик, керівники підрозділів)

Закінчення на 10–12-й стор. ▶

ПРОЄКТ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

*Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
на період з квітня 2020 р. по квітень 2021 р.*

Закінчення.
Початок на 7–9-й стор.

3.1.6. Передбачити у зведеному кошторисі Університету кошти на встановлення надбавок до посадових окладів працівникам, які працюють у шкідливих умовах (відповідно до атестації робочих місць), та відповідно до Закону України “Про відпустки” (ст.ст. 7, 8) надавати таким працівникам додаткову оплачувану відпустку до 7 днів за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці.

(Начальник ДЕФ, заступник голови Профкому, начальник ВК, головний інженер, керівники підрозділів, начальники відділу охорони праці та соціально-побутового відділу)

3.1.7. Забезпечити працівникам, які працюють у шкідливих умовах, відповідні умови праці згідно з Галузевою угодою (п. 7.2.3.) та ст. 8 Закону України “Про охорону праці”.

Встановлювати таким працівникам скорочений 36-годинний робочий тиждень відповідно до Постанови КМУ № 163 від 21.02.2001 р. залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці.

(Проректор з АР, заступник голови Профкому, головний інженер, керівники підрозділів, начальники відділу охорони праці та соціально-побутового відділу)

3.1.8. Забезпечити безумовне виконання кожним працівником вимог безпеки, правил користування машинами, верстатами, механізмами, інструментом, використання засобів індивідуального і колективного захисту тощо.

(Проректор з АР, заступник голови Профкому, головний інженер, керівники структурних підрозділів, начальник відділу охорони праці, начальники дільниць, коменданти корпусів)

3.1.9. Унеможливити забруднення або інші зміни природних властивостей атмосферного повітря в приміщеннях навчальних корпусів, шкідливі для життя, здоров'я працівників і студентів.

Своєчасно розглядати подання, акти профбюро підрозділів, комісії Профкому щодо порушень умов охорони праці та вживати заходів для їх швидкого усунення.

(Проректор з АР, директор Департаменту з майнових та соціальних питань, директор Департаменту безпеки, керівники підрозділів, начальник відділу охорони праці, начальники дільниць, коменданти корпусів)

рони праці, начальники дільниць, коменданти корпусів)

3.1.10. Забезпечити належну підготовку до експлуатації в зимових умовах бойлерних і теплопунктів Університету. Продовжити ремонт, реконструкцію систем обігріву приміщень корпусів, промивку батарей від накопиченої іржі до початку опалювального сезону (згідно із заявами підрозділів). Продовжити поступову, планову заміну старих батарей опалювання на нові.

(Проректор з АР, головний інженер, керівники підрозділів, коменданти та завідувачі господарств корпусів)

3.1.11. Забезпечити у холодний період року нормативний тепловий режим у навчальних корпусах і гуртожитках Університету. Для цього планувати та виконувати відповідні заходи, у тому числі із залученням коштів структурних підрозділів щодо енергозбереження, збереження тепла та своєчасного розрахунку за спожиті енергоносії.

(Проректор з АР, головний інженер, керівники підрозділів, голови профбюро, коменданти та завідувачі господарств корпусів)

3.1.12. Забезпечити виконання Програми енергозбереження та енергоефективності Університету на 2017–2020 рр., втілення її етапів з метою економії коштів на комунальні платежі та реалізацію п. 3.1.11 цього Колективного договору в повному обсязі.

(Проректор з АР, директор Департаменту з майнових та соціальних питань, директор ІЕЕ, декан ТЕФ, заступник голови Профкому, начальник відділу охорони праці)

3.1.13. З метою запобігання затопленню навчальних і службових приміщень корпусів унаслідок відлиг у зимовий період забезпечити своєчасне очищення дахів від снігу, льодових пробок у системах зливу води з дахів.

(Проректор з АР, керівники підрозділів, коменданти та завідувачі господарств корпусів)

3.1.14. З метою запобігання в зимовий період на території Університету травматизму працівників та осіб, які навчаються, забезпечити своєчасне якісне очищення від снігу та льоду підходів до корпусів, використання пісочної суміші на небезпечних частинах міжкорпусних доріг, тротуарів тощо. У разі стихійного лиха надати право Ад-

міністрації разом з Профкомом та Радою студентів додатково залучати працівників та осіб, які навчаються, для більш швидкого очищення від снігу та льоду підходів до навчальних корпусів та гуртожитків Університету.

(Ректор, голова Профкому, проректор з АР, керівники підрозділів, коменданти та завідувачі господарств корпусів)

3.1.15. Своєчасно забезпечувати корпуси, підрозділи та гуртожитки Університету первинними засобами пожежогаасіння та протипожежними приладами, які відповідають технічним вимогам.

(Проректор з АР, керівники структурних підрозділів, відділ пожежної охорони, відділ охорони праці)

3.1.16. Для дотримання санітарно-гігієнічних норм у приміщеннях корпусів та запобігання захворюванням прибиральниць внаслідок використання для виконання службових обов'язків холодної води продовжити оснащення корпусів водонагрівальним обладнанням.

(Проректор з АР, головний інженер, керівники структурних підрозділів, голови профбюро підрозділів)

3.1.17. Своєчасно забезпечувати медичними аптечками всі підрозділи Університету.

(Керівники підрозділів, голови профбюро, відділ охорони праці)

3.1.18. Продовжувати необхідні заходи щодо функціонування в Університеті системи кваліфікованої медичної допомоги співробітникам КПІ ім. Ігоря Сікорського та особам, які навчаються.

(Ректор, голова Профкому, директор Департаменту з майнового та соціального забезпечення, декан ФБМІ)

3.2. За результатами атестації робочих місць включити до Колективного договору перелік робочих місць, робота на яких дає право працівникам на пенсію за віком на пільгових умовах (**Додаток № 2 на стор.12**).

3.3. Ухвалити Угоду з охорони праці (**Додаток № 3 на стор.12**) на Конференції трудового колективу Університету одночасно з укладанням Колективного договору.

(Проректор з АР, заступник голови Профкому)

3.4. Забезпечити виконання Угоди з охорони праці зі щоквартальною перевіркою її виконання.

(Проректор з АР, заступник голови Профкому, директор Департаменту майнових та соціальних питань, голова комісії Профкому з охорони праці, начальник відділу охорони праці)

3.5. Адміністрації та Профкому забезпечити спільний контроль за виконанням організаційно-адміністративних заходів щодо запобігання палінню у приміщеннях Університету.

(Проректор з НВР, заступник голови Профкому, директор Департаменту безпеки, керівники підрозділів, голови профбюро, коменданти та завідувачі господарств корпусів)

3.6. Здійснювати заходи щодо створення умов безпеки, належного санітарного стану в корпусах, на території Університету, у тому числі в історичній парково-архітектурній зоні Університету.

(Проректор з АР, проректор з НВР, голова Профкому, директор Департаменту безпеки, керівники підрозділів, голови профбюро)

Розділ 4

**СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ,
МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ,
ОРГАНІЗАЦІЯ САНАТОРНО-
КУРОРТНОГО ЛІКУВАННЯ
І ВІДПОЧИНКУ**

З метою профілактики та зменшення кількості випадків захворювань працівників Університету, організації їх якісного відпочинку Адміністрація і Профком домовились:

4.1. Забезпечувати функціонування, утримання та подальший розвиток баз відпочинку Університету відповідно до чинного законодавства. Надавати рівну можливість відпочинку на базах Університету всім категоріям працівників та членам їх сімей. Розвивати додаткові можливості щодо надання на базах відпочинку оздоровчих послуг.

Розрахунок вартості путівок на бази відпочинку Університету для оздоровлення працівників та членів їх сімей, докторантів, аспірантів і студентів проводити з урахуванням компенсації сезонних витрат.

(Ректор, голова Профкому, проректор з АР, начальник ДЕФ)

4.2. У визначені терміни виконувати заходи, узгоджені і затверджені Адміністрацією та Профкомом згідно з Планом підготовки спортивних таборів, баз відпочинку до оздоровчого сезону, ➔

включаючи добір та підготовку персоналу баз на оздоровчий період.

Штатний розпис баз відпочинку на оздоровчий період узгоджувати з Профкомом не пізніше ніж за два місяці до його початку.

(Проректор з АР, заступник голови Профкому, директори баз відпочинку)

4.3. Профкому співробітників у межах кошторису передбачати витрати на придбання пільгових путівок на санаторно-курортне лікування працівників і дітей у супроводі батьків відповідно до медичних показань.

(Голова Профкому)

4.4. Відповідно до переліку професій забезпечити у 2020 році проведення медичних оглядів працівників, які працюють у шкідливих і важких умовах. Надавати Профкому інформацію про результати проведення періодичних медичних оглядів працівників, які працюють у шкідливих і важких умовах.

(Проректор з АР, начальник соціально-побутового відділу, керівники підрозділів та голови профбюро, начальник відділу охорони праці, голова комісії Профкому з охорони праці)

4.5. Адміністрація та Профком співробітників з метою сприяння розвитку фізкультурно-спортивного руху в Університеті, формування здорового способу життя і відновлення фізичної працездатності працівників забезпечують пільгове користування послугами, що надаються Центром фізичного виховання і спорту (ЦФВС) – спорткомплексом Університету – працівникам Університету та дітям працівників, відповідно до договору між Профкомом та Адміністрацією. (На підставі ст. 44 ЗУ “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” – про відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі не менше ніж 0,3 % від фонду заробітної плати.)

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ, директор ЦФВС, керівники підрозділів, голови профбюро)

4.6. Надавати постійні безоплатні послуги з боку ЦФВС членам збірних команд Університету, колективів фізичної культури з різних видів спорту – працівникам Університету – для необхідних тренувань (згідно із затвердженим графіком тренувань) та якісної підготовки до запланованих змагань. Графіки тренувань затверджувати у директора ЦФВС та голови Профкому щосеместрово.

(Ректор, голова Профкому, начальник ДЕФ, директор ЦФВС)

4.7. Профком зобов’язується у кошторисі витрат на поточний рік передбачати кошти на придбання та оновлення спортивного інвентарю ЦФВС згідно з поданими заявами.

(Голова Профкому)

Розділ 5

УМОВИ ПРАЦІ І ПОБУТУ ЖІНОК, НАДАННЯ ДОПОМОГИ У ВИХОВАННІ ДІТЕЙ

5.1. Продовжити дію “гнучкого” режиму робочого часу для жінок, які мають дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, за їх заявами та згодою керівника і голови профбюро підрозділу.

(Керівники підрозділів, заступник голови Профкому, начальник ВК)

5.2. Відповідно до ст. 19 Закону України “Про відпустки” надавати батькам (одному з них), які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, батькам (одному з них), які усиновили дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А 1 групи, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А 1 групи, який виховує їх без матері, одиноким батькам, а також працівникові, який взяв під опіку дитину, щорічну, за їх заявою, додаткову оплачувану соціальну відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових та неробочих днів. Ця пільга повинна бути на контролі керівників усіх рівнів та виконуватися щороку.

(Проректори, директори Департаментів, начальники Управління, начальник ДЕФ, начальник ВК, керівники структурних підрозділів)

5.3. Протягом року вживати заходів, спрямованих на оздоровлення дітей працівників: отримання для них путівок у дитячі оздоровчі табори, в санаторії матері та дитини, забезпечити для них можливість відвідувати на пільгових умовах плавальний басейн ЦФВС Університету, новорічні дитячі концерти, отримувати подарунки тощо. Максимально охоплювати оздоровчі заходами дітей, які потребують особливої соціальної уваги і підтримки відповідно до Закону України “Про оздоровлення та відпочинку дітей”.

(Ректор, голова Профкому)

Розділ 6

ЖИТЛОВО-ПОБУТОВІ УМОВИ, ОРГАНІЗАЦІЯ ГРОМАДСЬКОГО ХАРЧУВАННЯ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУЛЬТУРНИХ ПОТРЕБ

6.1. Розвивати та вдосконалювати мережу громадського харчування в Університеті. Забезпечити виконання програми громадського харчування переважно на базі ЦСХ Університету.

(Проректор з АР, директор Департаменту майнових та соціальних питань, заступники голів

профкомів, директор ЦСХ, керівники підрозділів)

6.2. Надати право Адміністрації за узгодженням з Профкомом:

– залучати кошти інших організацій для будівництва, реконструкції та обладнання виробничих і житлових приміщень з метою поліпшення умов праці, відпочинку, житлово-побутових умов працівників, розвитку й оптимізації розміщення матеріальної бази університету;

– проводити обмін або заміну житла на вигідних для Університету умовах.

(Ректор, голова Профкому)

6.3. Використовувати житло, яке знаходиться на балансі Університету, в першу чергу для професорсько-викладацького складу.

(Ректор, голова Профкому)

6.4. Профкому, профбюро підрозділів надавати організаційну та фінансову підтримку для відпочинку працівників і членів їх родин шляхом розвитку туризму (у тому числі екскурсій до пам’яток історії та культури різних міст України та інших держав).

(Ректор, голова Профкому, керівники підрозділів, голови профбюро підрозділів)

6.5. Адміністрації і Профкому сприяти залученню до занять народною творчістю працівників Університету та членів їх сімей, у тому числі на базі ЦКМ Університету.

(Ректор, голова Профкому)

6.6. Здійснювати заходи щодо подальшої реконструкції паркової зони Університету в межах виділених асигнувань. Оновлювати систему зелених насаджень на території Університету: квітів, кущів, дерев.

(Проректор з АР, голова Профкому)

Розділ 7

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ ПРОФКОМУ ТА ПРОФСПІЛКОВОМУ АКТИВУ

7.1. Адміністрація Університету:

– визнає пріоритетне право Профкому на укладення Колективного договору, а також право представляти інтереси трудового колективу Університету при вирішенні питань оплати праці, зайнятості, умов та охорони праці, оренди, харчування та інших професійних, соціальних питань;

– забезпечує реалізацію визначених чинним законодавством прав і гарантій діяльності профспілок, не допускає втручання в їх діяльність, обмеження прав профспілок або перешкоджання їх здійсненню;

– розглядає впродовж 7 днів вимоги і подання профспілкових органів щодо усунення порушень законодавства про працю та Колективного договору, невідкладно вживає відповідних заходів.

(Ректор, проректори, керівники підрозділів)

7.2. Адміністрація Університету за поданням Профкому надає час зі збереженням оплати праці виборним працівникам профспілки, не звільненим від своєї основної роботи, для виконання профспілкових обов’язків.

(Ректор, проректори, керівники підрозділів)

7.3. Відповідно до Кодексу законів про працю та Галузевої угоди Адміністрація надає Профкому Університету для виконання профспілкових обов’язків:

– можливість безоплатно користуватися автотранспортом, засобами зв’язку в межах узгоджених лімітів, а також, за його заявками, розмножувальною технікою для поширення оперативної інформації;

(Ректор, проректори)

– у безоплатне користування приміщення, які він займав на 01.01.2020 р.

(Ректор)

7.4. Адміністрація надає можливість Профкому Університету включати представників профспілкової організації до складу рад, комісій з питань, що стосуються повноважень профспілок відповідно до ЗУ “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

(Ректор)

7.5. Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членом якого вони є. (Ст.41 ЗУ “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.)

(Ректор, голова Профкому)

Розділ 8

РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ

8.1. Враховуючи необхідність розподілу повноважень при укладенні Колективного договору, встановити, що на рівні структурних підрозділів є обов’язковими для внесення в колективні договори підрозділів пункти, що включають у якість виконавців керівників та/або голів профбюро підрозділів.

До колективних договорів підрозділів включаються також питання, які щодо цих підрозділів визначені Статутом Університету та відповідними Положеннями, а також питання, що відображають особливості їх діяльності.

Колективні договори підрозділів укладати не пізніше як за місяць до проведення Конференції трудового колективу Університету.

8.2. Доручити Адміністрації та Профкому Університету організувати реєстрацію та забезпечити контроль за укладенням колективних договорів структурних підрозділів.

*Михайло ЗГУРОВСЬКИЙ,
ректор Університету
Михайло БЕЗУГЛИЙ,
голова Профкому*

Додаток №1

ПЕРЕЛІК

посад працівників з ненормованим робочим днем,
яким може надаватися додаткова відпустка

- проректор з АР, вчені секретарі;
 - **помічник:** ректора, проректора, директора інституту, декана факультету, головного бухгалтера, директора ЦМО;
 - **головний** (його заступник): бухгалтер, інженер, механік, енергетик, енергоменеджер, редактор, художник, бібліограф, бібліотекар;
 - **начальник** (його заступник): департаменту, управління, служби, відділу, відділення, дільниці, паспортного столу студмістечка та інші;
 - **директор** (його заступник): департаменту, НДІ, ОКБ, ІПО, ЦСХ, НТБ, інженерного центру, центру, Державного політехнічного музею, студмістечка, Центру культури та мистецтв, Центру фізичного виховання і спорту, оздоровчого комплексу, студентського спортивно-оздоровчого табору, студентського гірсько-спортивного табору та інші;
 - наукові співробітники;
 - **спеціалісти та фахівці всіх категорій:** інженери, бухгалтери, економісти, юристи, консультанти, механіки, редактори, художники, кореспонденти, менеджери, фахівці, фахівці з виховної роботи зі студентами, психологи, коректори, бібліотекарі та бібліографи, перекладачі, екскурсувачі, відповідальні секретарі науково-технічних журналів, інструктори, архітектори, бухгалтери-ревізори та інші;
 - старші інспектори, інспектори, диспетчери;
 - **завідувачі:** секторів, архіву, кабінетів, курсів з підготовки до вступу до навчального закладу, господарств, гуртожитків, складів, камер схову, відділів та інші;
 - старші адміністратори, адміністратори, коменданти, майстри;
 - друкарі, секретарі-друкарки, діловоди, старший товарознавець, старший касир, касири;
 - акомпаніатори, концертмейстери, хормейстери, диригенти, балетмейстери, керівники: клубів по інтересах, гуртків, режисери;
 - експедитори, паспортисти, техніки;
 - оператори, навчальні майстри, старші лаборанти, лаборанти;
 - середній медичний персонал;
 - головний зберігач фондів, зберігач фондів, завідувач реставраційної майстерні
- посад працівників, яким може надаватися додаткова відпустка залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці**
- маляр (до 6 календарних днів);
 - газозварник (до 6 календарних днів);
 - електрозварник (до 6 календарних днів);
 - електрозварник ручного зварювання (до 6 календарних днів);
 - електрогазозварник (до 6 календарних днів);
 - кухар, який постійно працює біля гарячої плити (до 4 календарних днів).

ПРОЄКТ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між Адміністрацією та Профспілковим комітетом студентів
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
на період з квітня 2020 р. по квітень 2021 р.

Конференція трудового колективу Університету згідно з чинним законодавством, у тому числі з дотриманням Законів України «Про колективні договори й угоди», «Про вищу освіту», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», КЗпП України, Генеральної і Галузевої угод та інших, доручає Профспілковому комітету студентів укласти Колективний договір між Адміністрацією КПІ ім. Ігоря Сікорського та студентами, аспірантами (далі – студентами).

1. Загальні питання

Адміністрація зобов'язується:

1.1. Визнавати пріоритетне право Профспілкового комітету студентів на участь у підготовці Колективного договору згідно з чинним законодавством.

(Ректор)

1.2. Надавати можливість Профспілковому комітету студентів та орга-

нам студентського самоврядування (за згодою) включати своїх представників до стипендіальних комісій та робочих органів, на яких розглядаються (вирішуються) студентські та аспірантські питання.

(Ректор)

1.3. Планувати та розподіляти кошти Університету, які безпосередньо направляються на підтримання сту-

Додаток №2

ПЕРЕЛІК

професій працівників Університету, які мають право
на пенсії за віком на пільгових умовах

№ з/п	Найменування професії	Пільгове пенсійне забезпечення	Шкідливі фактори на робочому місці
1	Електрозварник ручного зварювання	Список №2 Розд. XXXIII поз. 3.3	5 факторів III класу 1-го ступеня відхилення від норм
2	Електрозварник	Список №2 Розд. XXXIII поз. 3.3	5 факторів III класу 1-го ступеня відхилення від норм
3	Електрогазозварник	Список №2 Розд. XXXIII поз. 3.3	4 фактори III класу 1-го ступеня відхилення від норм
4	Маляр	Список №2 Розд. XXXIII поз. 3.3	1 фактор III класу 2-го ступеня відхилення від норм

Додаток №3

УГОДА

з охорони праці між Адміністрацією та Профкомом на 2020 р.

№ з/п	Назва заходу	Вартість робіт (тис. грн)	Термін виконання (квартал)	Відповідальний за виконання
1	Продовжити ремонт покрівлі н/к № 4	250	2-4	В.А. Кондратюк
2	Змонтувати вентиляцію у приміщеннях 1,2,3 кафедри промислової біотехнології н/к № 4	150	2-3	В.А. Кондратюк
3	Укріплення фундаментів н/к № 12	300	2-4	В.А. Кондратюк
4	Завершити перекладення трубопроводу теплопостачання від ТК 610/116 до н/к № 28	300	2-4	В.А. Кондратюк
5	Модернізувати, оновити відмостки та системи водовідведення з дахів біля приміщень ФБТ н/к № 4	300	2-3	В.А. Кондратюк
6	Продовжити ремонт покрівлі та відмостків ТП № 36-43	150	2-4	В.А. Кондратюк
7	а) Розпочати відновлення архітектурних елементів цегляного фасаду житлового будинку за адресою: проспект Перемоги, 37з. б) Оновити відливи на архітектурних елементах фасаду та віконні відливи за тією самою адресою	90	2-4	В.А. Кондратюк О.А. Іщенко
8	Виконати ремонт туалетів у н/к № 22	200	2-4	В.А. Кондратюк
9	Виконати ремонт приміщення на 2-му поверсі 1-го корп. (біля препаратурської каф. ПСОН) для потреб викладачів ФМФ	150	2-3	В.А. Кондратюк
10	Забезпечити вивезення та утилізацію 4 тонн відпрацьованих хімічних реактивів (твердих, рідких, органічних і неорганічних) в різних упаковках: скляна тара, пластикові пакети, каністри, картонні коробки тощо, з підвальних приміщень н/к № 4	200	2-3	В.А. Кондратюк
Всього:		2090		

дентського самоврядування та студентських заходів, за участю представників Профкому студентів та органів студентського самоврядування (за згодою).

(Ректор, проректори, начальник ДЕФ)

1.4. За погодженням із Профспілковим комітетом студентів видавати накази та розпорядження, що стосуються навчальних, соціально-економічних відносин осіб, які навчаються, у т.ч. умов навчання, проживання, побуту, дозвілля та оздоровлення студентів.

1.5. За погодженням з органами студентського самоврядування Університету (за згодою) видавати на-

кази та розпорядження, які стосуються:

1) відрахування студентів (курсантів) з Університету та їх поновлення на навчання;

2) переведення осіб, які навчаються в Університеті за державним замовленням, на навчання за контрактом за рахунок коштів фізичних (юридичних) осіб;

3) переведення осіб, які навчаються в Університеті за рахунок коштів фізичних (юридичних) осіб, на навчання за державним замовленням;

4) призначення заступника декана факультету, заступника директора інституту, заступника керівника Університету; ➡

5) поселення осіб, які навчаються в Університеті, у гуртожиток і виселення їх із гуртожитку;

6) затвердження Правил внутрішнього розпорядку Університету в частині, що стосується осіб, які навчаються;

7) діяльності студентських містечок та гуртожитків для проживання осіб, які навчаються в Університеті.

(Ректор, проректори, декани факультетів, директори інститутів)

1.5. Адміністрація виділяє Профспілковому комітету студентів, органам студентського самоврядування (за згодою) безкоштовно необхідні приміщення з обладнанням, освітленням, опаленням, обслуговуванням для їх роботи.

Адміністрація надає Профспілковому комітету студентів, органам студентського самоврядування (за згодою) можливість безкоштовного користування засобами зв'язку в межах міста, транспортом, розмножувальною технікою для поширення оперативної інформації серед студентів Університету.

(Ректор, проректори, директор студмістечка, керівники підрозділів)

1.6. Відповідно до Галузевої угоди, за особистими заявами членів профспілки, проводити безготівкову оплату членських внесків та перераховувати їх протягом 3-х днів після виплати стипендій на розрахунковий рахунок Профкому КПІ ім. Ігоря Сікорського.

(Начальник ДЕФ)

1.7. Сприяти Профспілковому комітету студентів, органам студентського самоврядування (за згодою) у контролі над роботою закладів громадського харчування на території Університету та за результатами перевірок вживати дієвих заходів.

(Проректори, директор ЦСХ, декани факультетів, директори інститутів)

1.8. Сприяти діяльності Профспілкового комітету студентів та органів студентського самоврядування Університету (за згодою).

(Перший проректор, проректори, декани факультетів, директори інститутів)

1.9. Спільно з Профспілковим комітетом студентів та органами студентського самоврядування (за згодою) сприяти донорству в Університеті згідно із Законом України "Про донорство крові та її компонентів".

1.10. Надавати Профкому студентів, органам студентського самоврядування (за згодою) обґрунтовані відповіді на їх звернення, інформацію щодо рішень, які стосуються студентів, прийнятих комісіями та радами, згідно з чинним законодавством.

(Проректор з НР/НВР, декани факультетів, директори інститутів)

1.11. Засідання, наради, комісії та інші зібрання, що потребують залучення представників Профспілкового комітету студентів та органів студентського самоврядування (за згодою), відповідно до законодавства, як правило, проводити після 16:00. Про час та місце проведення повідомляти щонайменше за добу.

(Проректори, голови комісій та нарад)

1.12. Залучати представників Профспілкового комітету студентів, органів студентського самоврядування (за згодою) до роботи бюджетної комісії та інших комісій та нарад під час розгляду питань, які пов'язані зі студентами.

(Ректор, проректори)

Профспілковий комітет студентів та органи студентського самоврядування (за згодою) зобов'язуються:

1.13. Спільно діяти за напрямками діяльності у заходах, запланованих Колективним договором, інформувати студентів про хід виконання Колективного договору.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

1.14. Спільно з Ректоратом розробити план заходів щодо проведення виховної роботи серед студентів з метою:

- дбайливого ставлення до матеріальних цінностей, аудиторного, лабораторного фонду, майна студмістечка;
- покращення навчальної та громадської дисципліни;
- економії тепла та електроенергії;
- покращення санітарного стану та пожежної безпеки в корпусах, гуртожитках та на території Університету;
- профілактики негативних явищ серед студентства.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

1.15. Брати участь в обговоренні та розробці нормативних актів Університету, що стосуються студентів.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

1.16. За зверненням Адміністрації надавати інформацію та копії документів, що стосуються діяльності Університету, протягом семи робочих днів.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

2. Соціальний захист та стипендіальне забезпечення
Адміністрація зобов'язується:

2.1. Кошти стипендіального фонду використовувати відповідно до чинного законодавства.

(Перший проректор, начальник ДЕФ)

2.2. У випадках залучення студентів до робіт, не пов'язаних з виконанням навчального плану, укладання угод на дані роботи проводити за участю Профспілкового комітету студентів, органів студентського самоврядування (за згодою) із дотриманням належних умов праці, проживання та відпочинку з попереднім визначенням режиму/обсягу роботи і заробітної плати/винагороди.

(Перший проректор, проректор з НР/НВР, декани факультетів, директори інститутів)

2.3. При формуванні розкладу занять дотримуватись норм навчального навантаження.

Реалізацію права на вибір 25% дисциплін соціально-економічного та гуманітарного блоків здійснювати через інформаційно-телекомунікаційну систему «Електронний кампус». Контроль за виконанням здійснювати із залученням старост та профоргів груп.

(Перший проректор, декани факультетів, директори інститутів)

Профспілковий комітет студентів та органи студентського самоврядування Університету зобов'язуються:

2.4. Брати участь у роботі стипендіальної комісії Університету, факультетів та інститутів відповідно до чинного законодавства.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

2.5. Здійснювати облік студентів, які потребують матеріальної допомоги, та надавати допомогу згідно з чинним законодавством.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів)

3. Навчальна, науково-дослідна та інноваційна діяльність

Адміністрація зобов'язується:

3.1. Забезпечувати належні умови для навчання студентів відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в Університеті. Сприяти забезпеченню належних умов для навчання студентів відповідно до санітарно-гігієнічних норм та матеріально-технічної бази.

(Ректор, проректори, декани факультетів, директори інститутів)

3.2. Сприяти розвитку науково-дослідної, проектно-конструкторської та інноваційної діяльності

студентів, а також створенню та функціонуванню наукових гуртків та секцій в Університеті.

(Ректор, проректори, декани факультетів, директори інститутів)

3.3. Всебічно підтримувати організацію та проведення науково-освітніх заходів в Університеті, зокрема конференцій, літніх шкіл, семінарів та курсів за участю студентів Університету.

(Ректор, проректори, декани факультетів, директори інститутів)

3.4. Сприяти заохоченню студентів та аспірантів до досягнення високих результатів у навчанні, участі в науковій та творчій діяльності.

(Проректори, декани факультетів, директори інститутів)

Профспілковий комітет студентів та органи студентського самоврядування Університету, Наукове товариство студентів та аспірантів (НТСА) Університету зобов'язуються:

3.5. Спільно діяти у межах заходів, затверджених Ректором Університету щодо освітньої, науково-дослідної та інноваційної діяльності серед студентів.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування, голова НТСА)

3.6. Здійснювати заходи з метою популяризації науки та залучення студентів до науково-дослідної роботи в Університеті.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування, голова НТСА)

3.7. Проводити роботу щодо залучення додаткових коштів для реалізації студентських науково-дослідних та інноваційних проєктів і проведення науково-освітніх заходів.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування, голова НТСА)

4. Поліпшення житлово-побутових умов

Адміністрація зобов'язується:

4.1. При формуванні плану підготовки Університету до нового навчального року забезпечити пріоритетне виконання робіт з ремонту життєво необхідних комунікацій та інженерних мереж гуртожитків студмістечка силами відповідних підрозділів Університету. Спільно з Профспілковим комітетом студентів, органами студентського самоврядування Університету формувати перелік першочергових об'єктів ремонту студмістечка.

Закінчення на 14-й стор. ➔

ПРОЄКТ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між Адміністрацією та Профспілковим комітетом студентів
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Закінчення.
Початок на 12–13-й стор.

Залучати кошти підрозділів Університету для підготовки студентів до нового навчального року.

(Проректор з НР/АР, декани факультетів, директори інститутів, директор студмістечка)

4.2. Кошти спеціального фонду Державного бюджету, отримані у вигляді орендної плати від комерційних організацій, розташованих у студмістечку (крім комунальних витрат), та оренду інфраструктури студмістечка спрямовувати на проведення ремонтно-відновлювальних робіт та розвиток матеріальної бази студмістечка.

(Ректор, директор студмістечка)

4.3. Використовувати житловий фонд студмістечка відповідно до Положення про поселення та проживання в гуртожитках студмістечка Університету.

(Ректор, директор студмістечка)

4.4. Про зміни в планах виконання ремонтно-відновлювальних робіт та про коригування бюджету Університету на такі роботи інформувати Профспілковий комітет студентів та органи студентського самоврядування (за згодою).

(Проректор з НР/АР, директор студмістечка)

4.5. Усі кошти, отримані від сплати за проживання в гуртожитках студмістечка, спрямовувати на розвиток та утримання матеріально-технічної бази студмістечка.

(Ректор, перший проректор, начальник ДЕФ, директор студмістечка)

Профспілковий комітет студентів та органи студентського самоврядування Університету зобов'язуються:

4.6. Брати участь у розробці та обговоренні проєктів будівництва, поточного та капітального ремонту корпусів і гуртожитків, у формуванні студентських бригад та загонів з ремонту і благоустрою території Університету.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

4.7. Сприяти розвитку закладів громадського харчування в навчальних корпусах та гуртожитках Університету, контролювати їх роботу.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

5. Організація дозвілля студентів, укріплення матеріальної бази об'єктів культури і спорту

Адміністрація зобов'язується:

5.1. Сприяти організації культури дозвілля в студентському середовищі.

(Проректори, директор студмістечка)

Профспілковий комітет студентів та органи студентського самоврядування Університету зобов'язуються:

5.2. Розвивати і всіляко підтримувати різноманітні форми роботи з організації дозвілля студентів (студентські клуби, кафе, дискотеки, творчі та художні колективи, туристичні клуби та інше). Сприяти розвитку їх матеріально-технічної бази. Залучати додаткові кошти для ремонту та утримання цих приміщень, проведення культурно-масової роботи в Університеті.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

5.3. Забезпечувати розповсюдження квитків серед студентів Універси-

тету на культурно-масові та спортивні заходи в Університеті та за його межами, отриманих чи придбаних Профспілковим комітетом студентів, органами студентського самоврядування Університету (за згодою).

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

5.4. Узгоджувати з Адміністрацією проведення культурно-масових, спортивних та громадських заходів, що проводяться на території Університету.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

6. Спортивна робота та оздоровлення студентів

Адміністрація зобов'язується:

6.1. Сприяти проведенню спортивних змагань, спартакіад з різних видів спорту в Університеті, на факультетах (інститутах), у студмістечку.

(Проректор з НР, декани факультетів, директори інститутів)

6.2. Спільно з Профспілковим комітетом студентів та органами студентського самоврядування Університету організувати та проводити відпочинок і оздоровлення студентів, аспірантів на базах відпочинку та оздоровлення Університету відповідно до Положення про порядок розподілу та надання путівок на оздоровлення та відпочинок студентам Університету.

(Ректор, проректор з АР, голови Профкомів студентів та співробітників, оздоровча комісія Університету)

6.3. Спільно з Профспілковими комітетами студентів та працівників, органами студентського самовряду-

вання Університету розробити програми розвитку баз відпочинку КПІ ім. Ігоря Сікорського.

6.4. Надавати можливість студентам та аспірантам Університету безкоштовно відвідувати басейн спортивного комплексу КПІ ім. Ігоря Сікорського за окремим графіком, відповідно до ЗУ «Про вищу освіту» та Положення про безкоштовне відвідування базейну.

(Ректор, проректор з АР, начальник ДЕФ)

Профспілковий комітет студентів та органи студентського самоврядування Університету зобов'язуються:

6.5. Відповідно до чинного законодавства здійснювати заходи з метою оздоровлення та відпочинку студентів, аспірантів Університету.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

6.6. Спільно діяти у заходах, затверджених Ректоратом та Профспілковим комітетом працівників щодо ремонту та підготовки оздоровчих таборів.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

6.7. Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо залучення студентів на бази відпочинку Університету під час оздоровчого сезону та вихідного дня.

(Голови Профспілкового комітету та профбюро студентів, голови органів студентського самоврядування)

Михайло ЗГУРОВСЬКИЙ,
ректор Університету
Ігор СТЕПАНЮК,
голова Профкому студентів

«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІК»

газета Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
<http://www.kpi.ua/kp>

✉ 03056, Київ-56
проспект Перемоги, 37
корпус № 1, кімната № 221
✉ gazeta@kpi.ua
☎ гол. ред. 204-85-95; ред. 204-99-29

Головний редактор
Д.Л. СТЕФАНОВИЧ

Почесний редактор
В.В. ЯНКОВИЙ

Провідні редактори
В.М. ІГНАТОВИЧ
Н.Є. ЛІБЕРТ

Додрукарська підготовка
матеріалів
О.В. НЕСТЕРЕНКО

Дизайн та комп'ютерна верстка
І.Й. БАКУН

Коректор
О.А. КІЛІХЕВИЧ

Реєстраційне свідоцтво Кі-130
від 21. 11. 1995 р.

Друкарня КПІ ім. Ігоря Сікорського,
видавництво «Політехніка»,
м. Київ, вул. Політехнічна, 14,
корп. 15
Тираж 500

Відповідальність за достовірність інформації несуть автори.
Позиція редакції не завжди збігається з авторською.

**Додаток до газети «Київський політехнік»
№11-12 (3304-3305) від 2 квітня 2020 року**

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
НА 2020–2025 РОКИ**

(Проект)

КИЇВ – 2020

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО НА ПЕРІОД 2020–2025 РОКІВ	3
1.1. ВІЗІЯ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО	3
1.2. МІСІЯ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО	3
1.3. ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО ЗА ЧАСИ НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ	3
1.4. УДОСКОНАЛЕННЯ МОДЕЛІ ДОСЛІДНИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ	4
1.5. РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОСИСТЕМИ «SIKORSKY CHALLENGE» ЯК МОДЕЛІ МАЙБУТНЬОЇ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	5
1.6. ФУНДАМЕНТАЛЬНІСТЬ ПІДГОТОВКИ	6
1.7. ГАРМОНІЙНІСТЬ І БАГАТОВИМІРНІСТЬ ВИХОВАННЯ НОВОГО ПОКОЛІННЯ ФАХІВЦІВ	6
1.8. КОМПЛЕКСНА СИСТЕМА ДОУНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ	7
1.9. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОСТІ, СИСТЕМНОСТІ, КОМПЛЕКСНОСТІ ПІДГОТОВКИ	7
1.10. ШВИДКЕ РЕАГУВАННЯ НА ЗМІНИ ХАРАКТЕРУ І СТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЧЕТВЕРТОЇ ІНДУСТРІАЛЬНОЇ РЕВОЛЮЦІЇ	8
1.11. ПІДСИЛЕННЯ ПРЯМОЇ ВЗАЄМОДІЇ КПІ З ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИМ РИНКОМ ПРАЦІ	8
1.12. НАУКОВО-ІННОВАЦІЙНА РОБОТА	9
1.13. ДІЯЛЬНІСТЬ УНІВЕРСИТЕТУ У СФЕРІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН	10
1.14. ІНФОРМАТИЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ УНІВЕРСИТЕТОМ	11
1.15. ЕКСПЛУАТАЦІЯ І РОЗВИТОК МАТЕРІАЛЬНОЇ БАЗИ УНІВЕРСИТЕТУ	12
1.16. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЧЛЕНІВ КОЛЕКТИВУ УНІВЕРСИТЕТУ	13
1.17. ДЕМОКРАТИЗАЦІЯ УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО ЖИТТЯ, ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ШИРОКЕ ВПРОВАДЖЕННЯ САМОУПРАВЛІННЯ	13
РОЗДІЛ 2. ПЛАН ДІЙ ЩОДО ВИКОНАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КПІ ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО НА ПЕРІОД 2020–2025 РОКІВ	16
СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ	16
НАВЧАЛЬНА РОБОТА	20
НАУКОВА РОБОТА	23
НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНА РОБОТА	27
МІЖНАРОДНА ДІЯЛЬНІСТЬ	31
ІНФОРМАТИЗАЦІЯ УНІВЕРСИТЕТУ	33
СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	38
ГОСПОДАРСЬКА РОБОТА	40
БЕЗПЕКА ТА ОХОРОНА УНІВЕРСИТЕТУ	41
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ	42
АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА	45

РОЗДІЛ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО НА ПЕРІОД 2020–2025 РОКІВ

Стратегія розвитку КПІ ім. Ігоря Сікорського на 2020–2025 роки має ґрунтуватися на офіційно схвалених Конференцією трудового колективу університету Візії та Місії КПІ. Вони такі.

1.1. ВІЗІЯ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО

Бути технічним університетом дослідницького типу світового рівня, забезпечуючи підготовку висококваліфікованих (досконалих – perfect) фахівців, здатних створювати сучасні наукові знання та інноваційні технології на благо людства та забезпечувати гідне місце України у світовому співтоваристві.

1.2. МІСІЯ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО

Сприяти формуванню суспільства майбутнього на засадах концепції сталого розвитку шляхом інтернаціоналізації та інтеграції освіти, новітніх наукових досліджень та інноваційних розробок. Створювати умови для всебічного професійного, інтелектуального, соціального та творчого розвитку особистості на найвищих рівнях досконалості в освітньо-науковому середовищі.

1.3. ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО ЗА ЧАСИ НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ

Подальший розвиток КПІ ім. Ігоря Сікорського (далі – КПІ) у ближньому майбутньому має також ґрунтуватися на платформі, вибудованій багатотисячним колективом університету за часи незалежності України з урахуванням нових реалій і викликів сьогодення. Головне, що вдалося за цей час зробити:

Здійснено трансформацію КПІ від моделі великого політехнічного інституту часів централізованої економіки до технічного університету європейського зразка. Відповідно до потреб нової країни створено 11 нових факультетів та інститутів, понад 50 нових кафедр, відкрито понад 150 нових спеціальностей та освітніх програм, втілено важливі перетворення на шляху до інтеграції в європейський освітньо-науковий простір.

Усі ці роки університету була притаманна роль лідера у розробленні та втіленні масштабних планів і завдань. Він був ініціатором, а в більшості випадків і безпосереднім розробником законодавчої бази вищої освіти і науки незалежної України. В його структурі створено інституції національного масштабу, серед яких перший в Україні Державний політехнічний музей, Науковий парк «Київська політехніка» та розгалужена на 12 регіонів України інноваційна екосистема «Sikorsky Challenge», яка стала першим у країні острівцем високотехнологічних проривів. Здобутки вчених КПІ в науково-інноваційній діяльності, зокрема в науковому супроводженні оборонно-промислового комплексу держави, в космічних дослідженнях, у створенні безпілотної авіації, у сфері кібербезпеки, інших критичних напрямках хай-теку добре відомі в країні та світі й за часи незалежності України відзначені 110 Державними преміями України в галузі науки і техніки та багатьма державними нагородами.

За умов гострої боротьби України за свою незалежність київським політехнікам довелося скорегувати концептуальні засади своєї діяльності щодо підвищення наукового та освітнього внеску університету в обороноздатність країни. Зокрема, університет

започаткував створення понад 40 новітніх технологій подвійного та спеціального призначення, шість із яких за останні п'ять років поставлені на озброєння держави. Він також став головним методичним центром країни з підготовки кадрів за програмами «Організація захисту інформації та кібернетичної безпеки», «Управління у сфері оборонно-промислового комплексу», «Експлуатація та ремонт безпілотних літаків-розвідників». За останні сім років військовими навчальними підрозділами КПІ було випущено 719 офіцерів кадру і понад 4836 офіцерів запасу.

Здійснивши децентралізацію управління, демократизацію університетського життя, забезпечивши прозорість роботи усіх ланок, у КПІ створено атмосферу взаємної довіри і поваги до праці педагога і вченого, унеможливлено конфлікти і суперечності в колективі, підвищено мотивацію до активної роботи усіх студентів і співробітників університету.

Створено одну з кращих у країні систему самоврядування багатотисячного трудового колективу на усіх рівнях управління університетом. Через механізм колективних угод, демократичну систему виборів керівників підрозділів та студентських лідерів КПІ започаткував свій, особливий підхід до напрацювання і прийняття важливих рішень, контролю за їх виконанням, що забезпечує нестримний і постійний поступ університету відповідно до прийнятої стратегії.

І нарешті, у 120-річний КПІ було повернуто особливий дух академізму і належності до славетної історії. Будівлі, обладнання, лабораторії – це ще не зовсім університет. Створені й відновлені політехнічний музей, пам'ятники та алея зірок видатним політехнікам, картинні галереї, меморіальні дошки, зала вченої ради, маятник Фуко, університетська церква, куранти на головному корпусі, інші знаки шани історії, сьогодні оточують студентів і співробітників КПІ особливим університетським духом, духом академізму, відчуттям належності до славетної історії і великих справ наших попередників.

Разом з тим, останніми роками як глобальний світ, так і українське суспільство проходять через зламopodobний етап розвитку. Національні інтереси країн світу дедалі більше домінують над перевагами глобалізації, четверта індустріальна революція змінює характер і структуру праці, виникають нові потреби і запити молоді до побудови кар'єри через освіту і професійне виховання, зростає роль громадянського суспільства в управлінні державними інституціями усіх рівнів.

Усі ці фактори не дозволяють лінійно переносити напрацювання минулих років на майбутній розвиток університету. Враховуючи сучасні реалії та зважаючи на створений базис, на наступному етапі своєї еволюції КПІ, відповідно до нових викликів і вимог суспільства, має трансформувати зміст і форми роботи, зробивши особливий акцент на якісних характеристиках, продовжити інтегрування в європейській і світовий освітньо-науковий простір, впроваджуючи стандарти і критерії університетів світового класу. Для цього необхідно забезпечити розвиток КПІ у таких взаємопов'язаних напрямках.

1.4. УДОСКОНАЛЕННЯ МОДЕЛІ ДОСЛІДНИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Удосконалення на основі кращого світового досвіду, і насамперед країн Європи, Північної Америки, Японії, Китаю, зі збереженням власних традицій. Головна концепція цієї моделі полягає в поступовому зменшенні розриву між освітньою, науковою та інноваційною компонентами діяльності КПІ. Кафедрам, факультетам, інститутам належить формувати такі спільні освітньо-наукові середовища, в яких наука та передове виробництво передавали б освіті останні досягнення, визначаючи її передовий зміст, а освітня компонента наповнювала

б наукову сферу і високотехнологічний ринок праці талановитою молоддю, з якої виростуть майбутні вчені, керівники виробництва і бізнесу. У таких середовищах фактично зникає межа між навчанням, дослідженням і дипломною чи курсовою роботою, між викладачем і вченим.

Звичайно, КПІ як дослідницький університет має пріоритетно зберігати всю академічну, фундаментальну складову як визначальну для себе, але при цьому він повинен працювати одночасно за трьома взаємопов'язаними напрямками: навчання, наукові дослідження, інноваційне впровадження нових винаходів і спільно з високотехнологічними компаніями виведення їх на ринки.

КПІ має постійно покращувати співвідношення між базовим рівнем підготовки (бакалавр) і вищими рівнями (магістр, доктор філософії, доктор наук) на користь вищих рівнів, поступово наближаючись до моделі кращих технічних університетів світу (Массачусетський технологічний інститут (США), Паризька Еколь Політехнік (Франція), Рейнсько-Вестфальський технічний університет міста Аахен (Німеччина) та інші). Щоб забезпечити таку підготовку, необхідно впроваджувати прогресивні технології наукомісткого, інноваційного навчання, поглиблювати інтеграцію з високотехнологічним ринком праці за моделлю дуальної освіти, покращувати фінансове, матеріально-технічне та методичне забезпечення КПІ, постійно здійснювати самоаналіз якості підготовки фахівців.

КПІ має не лише вибудувати, а й підтримувати на всіх рівнях управління сталі міжнародні зв'язки з провідними світовими навчальними та науково-дослідними установами, щоб адаптувати та імплементувати кращі практики розвитку всіх складових дослідницького університету.

1.5. РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОСИСТЕМИ «SIKORSKY CHALLENGE» ЯК МОДЕЛІ МАЙБУТНЬОЇ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Понад 14 років на базі КПІ ефективно функціонує інноваційна екосистема «Sikorsky Challenge», яку було започатковано законами України у 2004 та 2006 роках.

Екосистема «Sikorsky Challenge» організовує взаємодію чотирьох груп учасників: перша – це наукові школи університету, які створюють нові винаходи, друга – факультети й кафедри, що готують якісний людський капітал для високотехнологічного бізнесу, третя – високотехнологічні компанії, які потребують підживлення новими винаходами та якісним персоналом, і четверта – інвестиційні та венчурні фонди, які зацікавлені в інвестиціях у проривні стартапи.

За час функціонування інноваційної екосистеми «Sikorsky Challenge» до неї увійшло 120 високотехнологічних компаній з України, США, ЄС, Ізраїлю, Китаю, Японії, Австралії, 7 високотехнологічних підприємств м. Києва та 28 інвестиційних і венчурних фондів. На ринки України та інших країн світу виведено понад 150 високотехнологічних продуктів і послуг із значним соціальним та економічним ефектом.

Грунтуючись на органічному поєднанні науки, передової освіти та бізнесу, на наступному етапі розвитку університету необхідно продовжити створення платформи інноваційного прориву в країні за високотехнологічними напрямками (включаючи оборонну галузь), де КПІ має потужні напрацювання та лідерські позиції. Втілюючи це завдання, університет вже розпочав відкривати мережу своїх стартап-шкіл у різних регіонах України: Вінниці, Дніпрі, Полтаві, Херсоні, Києві, Маріуполі, Северодонецьку, Покровську, Краматорську, Сумах.

На наступному етапі розвитку інноваційної екосистеми «Sikorsky Challenge» зусилля університету мають бути спрямовані на розвиток навколо своїх представництв у регіонах місцевих інноваційних кластерів, до яких увійшли б стартап-школи «Sikorsky Challenge», регіональні університети, представники місцевого бізнесу, місцеві адміністрації та органи самоуправління.

За рахунок цього в різних куточках країни має бути створена нова інноваційна культура та нова система економічних відносин, підготовлена нова генерація інженерів-інноваторів, які повинні успішно виводити свої стартапи на національні й міжнародні ринки, що стане основою розвитку високотехнологічної економіки України.

Окремим аспектом розвитку функціонування інноваційної екосистеми «Sikorsky Challenge» є невпинне розширення її міжнародної діяльності, а саме: залучення міжнародних експертів та менторів до викладання у стартап-школі, залучення міжнародних інвестицій для забезпечення сталого функціонування інноваційної екосистеми «Sikorsky Challenge», концентрація уваги на виведенні стартап-проектів на міжнародні ринки, втілення маркетингової стратегії діяльності інноваційної екосистеми «Sikorsky Challenge», забезпечення участі стартап-команд у міжнародних заходах, пошук шляхів для інкубування та акселерації проектів у провідних світових бізнес-інкубаторах та акселераторах, фокусування уваги на роботі з венчурними інвесторами з країн, де економіка зростає тощо.

1.6. ФУНДАМЕНТАЛЬНІСТЬ ПІДГОТОВКИ

КПІ має підсилювати роль фундаментальної освіти. Без фундаментальних знань неможливе розуміння природи навколишніх процесів і явищ. Людина, яка отримала глибоку фундаментальну освіту, здатна формулювати складні задачі, керувати процесами, комплексно, системно оцінювати усі наслідки тих чи інших управлінських рішень, і лише вона здатна створювати умови для сталого розвитку суспільства. Фундаменталізацію підготовки фахівців університет має здійснювати за фізико-технічною моделлю, яка передбачає синтез глибоких загальнонаукових, природничих знань та інженерного мистецтва.

1.7. ГАРМОНІЙНІСТЬ І БАГАТОВИМІРНІСТЬ ВИХОВАННЯ НОВОГО ПОКОЛІННЯ ФАХІВЦІВ

Маючи соціогуманітарні кафедри та факультети, центр культури і мистецтв, в якому постійно функціонують картинна галерея, 16 гуртків художньої самодіяльності, шість з яких є народними, потужну спортивну інфраструктуру, військові навчальні підрозділи КПІ має підсилити гармонійне, багатовимірне виховання студентів як всебічно розвинутих особистостей, здатних до найвищих досягнень у своїй професійній і загальнолюдській діяльності, справжніх патріотів України.

Філософія університету має полягати в тому, що найвищих вершин у створенні нового може досягти лише людина, яка має широку підготовку – не лише в галузі точних, природничих наук, а й в гуманітарній сфері, в літературі, музиці, образотворчому мистецтві, у сфері загальнолюдських цінностей, яка опікується естетичним сприйняттям інженерних і точних наук. Відповідно до цієї філософії випускники університету мають сміливо, інноваційно мислити масштабними, образними категоріями й оперувати точними знаннями про природу та інженерними інструментами, вміло поєднуючи гуманітарний і природничо-науковий підхід у власному творчому світогляді.

1.8. КОМПЛЕКСНА СИСТЕМА ДОУНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ

В умовах поглиблення демографічної кризи у країні, зниження якості підготовки школярів із природничих дисциплін, загострення конкурентної боротьби між університетами за «своїх» абітурієнтів, має бути суттєво вдосконалена система доуніверситетської підготовки. Спираючись на партнерські відносини більш ніж з 200 загальноосвітніми школами в різних куточках України, на систему олімпіад, фестивалів, днів відкритих дверей, інші заходи, університет повинен щороку відшукувати в Україні талановиту шкільну молодь, яка має хист і бажання отримати інженерну освіту.

З цією молоддю має бути організована комплексна робота на базі відділення доуніверситетської підготовки, профільних кафедр, стартап-школи «Sikorsky Challenge», Малої академії наук для її залучення до навчання в КПІ. Має бути створена спеціальна інформаційна платформа для інтерактивної взаємодії зі шкільною молоддю України за програмами доуніверситетської підготовки.

Комплексність системи доуніверситетської підготовки також має включати роботу з абітурієнтами-іноземцями, які планують вступати на навчання до КПІ. Вказана робота має здійснюватися двома паралельними шляхами – через більш широке залучення іноземців на навчання на підготовче відділення в Україні, а також через створення віддалених (включаючи дистанційні форми) підготовчих відділень (спільно з іноземними освітніми партнерами) за кордоном.

1.9. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОСТІ, СИСТЕМНОСТІ, КОМПЛЕКСНОСТІ ПІДГОТОВКИ

Забезпечення міждисциплінарності, системності, комплексності підготовки та розширення роботи КПІ з високотехнологічним ринком праці мають лягти в основу стратегії розвитку університету на наступному етапі. Проникнення інженерії в медицину, біологію, охорону навколишнього середовища, економіку, в суспільну сферу вимагатиме від КПІ підсилення міжфакультетських та міжкафедральних зв'язків, реконфігурації програм, гнучкості навчальних траєкторій, створення в Україні нових напрямів науки і освіти з урахуванням досвіду економічно найбільш розвинених країн.

Яскравим прикладом втілення цієї стратегії вже сьогодні є досвід організації комплексної програми «Здоров'я людини» щодо поєднання зусиль понад 30 інженерних кафедр КПІ.

Навколо космічної програми університету, координацію якої здійснює Інститут аерокосмічних технологій, впродовж останніх 7 років об'єдналися фахівці з шести інших факультетів та інститутів КПІ у таких галузях, як механіка, матеріалознавство, математика, фізика, екологія, ІТ-сфера, мікроелектроніка, телекомунікації, системний аналіз – представники 20 галузей знань.

Авіаційна галузь об'єднала діяльність 16 кафедр двох навчально-наукових інститутів (Механіко-машинобудівного та Аерокосмічних технологій) і п'яти факультетів КПІ.

Більшість оборонних проєктів, що їх сьогодні виконує КПІ, принципово має міждисциплінарний характер. До їх виконання залучені фахівці з різних наукових шкіл університету.

Таким чином, проблемно-орієнтовані підходи стають дедалі більше затребуваними економікою і суспільством як у підготовці нового покоління фахівців на міждисциплінарній основі, так і щодо спроможності КПІ виконувати складні, комплексні завдання на замовлення держави і великих компаній.

1.10. ШВИДКЕ РЕАГУВАННЯ НА ЗМІНИ ХАРАКТЕРУ І СТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЧЕТВЕРТОЇ ІНДУСТРІАЛЬНОЇ РЕВОЛЮЦІЇ

Відповідно до бачення, напрацьованого Давоськими економічними самітами 2015–2016 років, світову економіку (а Україна повністю від неї залежить) протягом найближчих 10 років чекають масштабні трансформації у сферах автоматизації, «цифровізації», роботизації, охоплення штучним інтелектом.

За даними Міжнародної організації праці при ООН, за рахунок глобальної «цифровізації», обсяги людських знань будуть подвоюватися кожні два роки. Найновіші технічні знання, які нині отримують студенти інженерних спеціальностей, вже через 2-3 роки стануть застарілими, сьогоднішній учень загальноосвітньої школи змінить 10-14 робочих місць до своїх 38 років, кожний 5-й працюючий втрачатиме роботу менш ніж за рік, кожний 2-й не зможе зберегти постійну роботу понад 5 років.

Що це означає для КПП? Безумовно, «цифрова» економіка в Україні приведе до вивільнення величезної кількості традиційних робочих місць і суттєвого зменшення частки низькокваліфікованої, і в першу чергу «шаблонної» людської праці. Попит буде стрімко зростати на ґрунтовні фундаментальні знання і високі компетентності фахівців. Головним фактором, який впливатиме на вибір абітурієнтами місця свого навчання, стане можливість отримання ними перспективної і затребуваної ринком праці професії. Автоматично з кожним роком можуть відбуватися втрати абітурієнтів на деякі традиційні спеціальності, аж до закриття відповідних науково-педагогічних шкіл.

Якщо КПП не відреагує на новий виклик на випередження, то за низкою спеціальностей з'явиться реальна загроза готувати зростаючу кількість фахівців для роботи, якої не існуватиме у майбутньому. Відповісти на цей виклик університет може лише підсиленням аналітичної, прогностичної роботи щодо перспектив розвитку кожного із секторів промисловості у новій «цифровій» економіці та здійсненням швидких змін щодо структури, обсягів, змісту та якості підготовки фахівців за відповідними інженерними спеціальностями.

1.11. ПІДСИЛЕННЯ ПРЯМОЇ ВЗАЄМОДІЇ КПП З ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИМ РИНКОМ ПРАЦІ

Постійно підтримуючи партнерство з високотехнологічним ринком праці та з урахуванням світових тенденцій розвитку наук і технологій КПП має оперативно формувати нові критеріальні вимоги до сучасних фахівців, розробляти програми їх підготовки за моделлю дуальної освіти, розширювати базу практик студентів, отримувати робочі місця для своїх випускників, суттєво оновлювати навчально-лабораторну базу університету.

На сьогодні КПП має угоди більш ніж з 2000 підприємств України. На наступному етапі університет повинен суттєво розширити перелік стратегічних партнерів (зокрема й іноземних), орієнтуючись насамперед на великі системоутворюючими підприємства, узгоджуючи з ними навчальні плани за певними спеціальностями, програми наукових досліджень та інновацій відповідно до потреб базових галузей промисловості. У цій справі важливу роль може відіграти Асоціація випускників КПП, яка об'єднала багатьох керівників сучасних високотехнологічних підприємств, державних діячів, політиків і бізнесменів. Вагомого значення набуває розширення співпраці з профільними професійними асоціаціями та залучення їх до вирішення поточних і стратегічних проблем вищої освіти, сертифікації і працевлаштування випускників університету.

Особливої уваги заслуговує проблема оновлення дослідницької і навчально-лабораторної бази університету за рахунок тісної співпраці з високотехнологічними підприємствами України та інших країн світу. Нині перелік переоснащення науково-лабораторного обладнання КПІ налічує понад 110 великих позицій. Позитивні приклади демонструють Механіко-машинобудівний інститут та інженерно-фізичний факультет. За рахунок співпраці з великими національними і зарубіжними компаніями вони вже вийшли на європейський рівень оснащення своїх навчальних і дослідницьких лабораторій. КПІ має поширювати цей досвід на усі провідні навчально-наукові підрозділи університету.

1.12. НАУКОВО-ІННОВАЦІЙНА РОБОТА

Науково-інноваційна робота має набути принципово нового значення для розвитку університету. Реагуючи на актуальні виклики економіки і суспільства перед наукою, вона має бути не лише невід'ємною складовою підготовки сучасних фахівців, а й локомотивом та дороговказом для формування змісту і форм їх навчання. Важливим напрямом університетської науки і надалі має бути зміцнення обороноздатності держави. Вже сьогодні створені науковцями КПІ технології працюють на захист суверенітету та територіальної цілісності України.

КПІ має зберегти лідируючі позиції в Україні у досягненнях у космічних університетських дослідженнях, продовживши створення і виведення в космос наступних космічних апаратів класу «нано» серії «PolyITAN», та увійти до групи світових розробників космічних апаратів класу «мікро».

КПІ повинен продовжити вдосконалення програмно-цільового механізму організації науки. Збереження і розвиток наукових шкіл університету має ґрунтуватися на розширенні обсягів фінансування через успішну участь у конкурсах МОН України, Національного фонду досліджень України, міжнародних грантах. Велика увага повинна приділятися прямій взаємодії з потенційними замовниками науково-технічної продукції та науково-технічних послуг через «Офіс інновацій та трансферу технологій», оновленню матеріально-технічної бази у співпраці з МОН України, підприємствами та організаціями, за рахунок міжнародних гранів та програм.

Переходячи до трирівневої системи підготовки кадрів, інтегруючи наукові дослідження та інновації у навчальні плани й освітні програми другого і третього рівнів підготовки, КПІ має орієнтуватися на когорту справжніх дослідницьких університетів за європейською моделлю.

Здійснивши трансформацію до підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації за програмами PhD, університет повинен збільшити їх випуск за фундаментальними природничими та інженерними напрямками. Сьогодні лише для відновлення природних втрат наукових шкіл КПІ готує щорічно 10-15 докторів і 70-90 кандидатів наук. Для суттєвого розвитку власних наукових шкіл університету необхідно ці цифри принаймні подвоїти.

КПІ має суттєво розширити не тільки присутність наукових видань університету у світових наукометричних базах, але й підвищити показники цитованості наукових публікацій своїх учених.

Захист і управління інтелектуальною власністю, комерціалізація нових, критичних знань мають стати новим, вкрай важливим завданням для КПІ. Необхідно вдосконалити правовідносини з авторами у сфері інтелектуальної, творчої діяльності. Вводячи нематеріальні активи у фінансовий баланс університету, здійснюючи їх комерціалізацію, КПІ має суттєво покращити свою економіку. За цим показником він має поступово наблизитися

до передових дослідницьких університетів світу, для яких управління нематеріальними активами робить значний внесок до їх бюджету.

1.13. ДІЯЛЬНІСТЬ УНІВЕРСИТЕТУ У СФЕРІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН

У сфері міжнародних відносин КПП повинен здійснити більш глибоку інтернаціоналізацію університету, посилити міжнародну компоненту в усіх складових своєї діяльності, спрямувати дослідження й освітні технології (у т. ч. технології дуальної освіти) на підготовку конкурентоспроможних фахівців для роботи на глобальних ринках освіти, науки та інновацій, продовжити реформування за моделлю дослідницького університету лідерського типу за міжнародно визнаними критеріями.

Необхідно адаптувати передовий досвід університетів світу та впроваджувати його у практику за всіма напрямками діяльності КПП.

Стримуючими факторами розвитку міжнародної діяльності КПП є недостатній рівень знання ділової англійської мови, європейської культури, історії та ментальності значною частиною студентів і викладачів університету, а також низька активність майже 20 % кафедр у міжнародній сфері.

Через розширення міжнародної мобільності студентів, молодих викладачів і вчених, інші форми міжнародної співпраці КПП має суттєво активізувати підготовку нового покоління викладачів, науковців і управлінських кадрів, вихованих на принципах глобального, європейського мислення та євроінтеграційної діяльності, із знанням англійської мови.

За рахунок цього в міжнародній освітній компоненті КПП має збільшити кількість студентів, які навчаються за програмами подвійних дипломів та академічної мобільності з університетами розвинених країн світу.

На часі розширення участі молоді КПП в міжнародних програмах виховання лідерів для майбутньої України – людей нової європейської ментальності, нових амбіцій.

Треба посилити міжнародну наукову мобільність, насамперед аспірантів і магістрів, молодих викладачів і вчених. Це шлях до розширення участі КПП в міжнародних консорціумах, які подають проєктні пропозиції до міжнародних грантових програм, і в результаті, – до збільшення виграних міжнародних грантів з науки.

У сфері міжнародної наукової співпраці університет повинен у 3-5 разів підвищити ефективність участі своїх підрозділів у міжнародних грантових програмах (започаткувавши їх на кожній кафедрі), у т. ч. за програмами Європейського Союзу: «Горизонт 2020», «ERASMUS+», «EURASIA», проєктами програми НАТО «Наука заради миру і безпеки» та інших.

За рахунок цього та впроваджуючи інші види зовнішньоекономічної діяльності університет має підняти обсяг річних надходжень до бюджету до 20-25 %.

Для досягнення цього треба включити нові механізми активізації роботи первинних підрозділів у міжнародній сфері:

- знімати психологічні бар'єри, острахи, побоювання міжнародної сфери, нерозуміння того, що розвиток підрозділів сьогодні можливий саме за рахунок міжнародних джерел;
- спиратися в цьому на молодих викладачів та молодих вчених;
- вводити нові елементи мотивації і звітності;

– запровадити рейтингування підрозділів (кафедр, факультетів, інститутів) за напрямом міжнародної діяльності на основі аналізу параметрів, якими послуговуються університети світу.

З метою посилення мотивування участі в міжнародній діяльності кожного викладача, вченого ввести до показників рейтингів НПП параметри, що відображають активність кожного НПП у міжнародній діяльності, в індивідуальних планах викладачів ввести розділ «Міжнародна діяльність».

Необхідно розробити і ввести економічні мотиватори, щоб підтримати тих співробітників, аспірантів і студентів університету, які організують та розвивають міжнародну сферу; запровадити практику формування на рівні університету та підрозділів фондів підтримки і розвитку міжнародної діяльності за рахунок надходжень від зовнішньоекономічної складової.

На підставі аналізу рейтингів кафедр розпочати безпосередню роботу із завідувачами тих кафедр, які на сьогодні не ведуть міжнародної діяльності. Залучати до цієї роботи «молоде ядро» таких кафедр.

Щоб посилити участь наукових шкіл у міжнародних програмах Європейського Союзу, ввести моніторинг проектно-грантової діяльності на рівні факультетів, інститутів, кафедр, і з тими, хто має найнижчі показники активності у цій сфері, розпочати живу безпосередню роботу.

Силами Національних контактних пунктів програми ЄС «Horizon 2020» проводити тренінги для наукових шкіл; на кожному факультеті, в кожному інституті виявити «центри кристалізації» – групи молодих викладачів і молодих вчених, які вже проявили себе в міжнародній проектно-грантовій діяльності, мають схильність до цієї сфери; приділити їм особливу увагу, проводити для цієї категорії тренінги підвищеної складності, надавати всіляку методичну й організаційну допомогу.

Щоб активізувати цю роботу, закріпити керівний склад Департаменту міжнародного співробітництва за підрозділами з метою особистої роботи на кафедрах, з молодими командами вчених для надання методичної і організаційної допомоги.

Продовжити роботу з імплементації положень Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та з адаптації міжнародного досвіду у цій сфері як важливого фактора демократизації всієї системи життєдіяльності університету.

КПП має вдосконалити нормативну базу університету щодо міжнародної та зовнішньоекономічної співпраці, ввести її в повсякденну управлінську практику.

1.14. ІНФОРМАТИЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ УНІВЕРСИТЕТОМ

КПП має розбудовувати інформаційну інфраструктуру в усіх сферах діяльності університету: в управлінні, в навчально-науковому процесі, у соціальному середовищі, в рекламно-інформаційній роботі. Для цього університет розвиває мультисервісну мережу доступу Wi-Fi з централізованим керуванням.

Портал КПП єдиний з-поміж усіх університетів України увійшов до ТОП-500 міжнародного рейтингу найпопулярніших інтернет-ресурсів, а за рейтингом цитованості Google Scholar університет традиційно утримує 1-ше місце в Україні. Відповідно до міжнародного рейтингу UniRank, який оцінює популярність офіційних веб-сайтів, протягом трьох останніх років КПП є одноосібним лідером серед закладів вищої освіти України.

На наступному етапі КПП необхідно:

– суттєво розвинути автоматизацію управлінських функцій університету, підвищити ефективність та розширити можливості використання автоматизованої інформаційної системи «Електронний кампус»;

– створити нову платформу інформаційних сервісів та діалогу між здобувачами вищої освіти, співробітниками й адміністрацією для оперативного вирішення поточних проблем у режимі зворотного зв'язку на усіх рівнях управління КПІ;

– створити нові інформаційні реєстри з аналітичними функціями;

– модернізувати систему електронного документообігу університету та на її основі забезпечити можливість створення документів у режимі «єдиного вікна»;

– удосконалити системи обліку кадрів для спрощення процедур супроводження руху кадрів;

– покращити інформаційне супроводження процесів управління фінансовими ресурсами університету, оновивши наявні системи бухгалтерського обліку і звітності;

– підвищити ефективність використання комп'ютерного обладнання, оргтехніки та програмного забезпечення, а також рівень захисту даних в інформаційних системах КПІ.

Університет має суттєво підвищити свою присутність в різних інформаційних ресурсах України і світу.

1.15. ЕКСПЛУАТАЦІЯ І РОЗВИТОК МАТЕРІАЛЬНОЇ БАЗИ УНІВЕРСИТЕТУ

КПІ має всебічно розвивати свою матеріальну базу, проводячи ремонтні роботи в навчальних корпусах, гуртожитках та на території університету. Постійна увага повинна приділятися експлуатації 34 навчальних корпусів загальною площею 460 тис м², 20 гуртожитків площею 153 тис. м², Науково-технічній бібліотеці, Центру культури та мистецтв, Центру студентського харчування, Державному політехнічному музею, 4 базам відпочинку, 6 житловим будинкам – загалом понад 80 складним об'єктам інфраструктури.

Задля забезпечення суттєвої економії частка ремонтних робіт, які виконують сторонні організації, має постійно скорочуватися завдяки передачі цих обсягів господарським службам університету. За останні роки економія від цих заходів досягла 118 %.

Важливою є популяризація і позиціонування КПІ як екологічного (зеленого) університету, що передбачає екологічні освітні, навчально-виховні, наукові та господарські заходи, заходи екологічного виробництва і споживання, в т.ч. здійснення енергомодернізації та сортування сміття.

Враховуючи постійне зростання тарифів на комунальні послуги, необхідно продовжити втілення комплексу заходів з енергозбереження. За окремою програмою в навчальних корпусах і гуртожитках слід встановлювати системи автоматики енергоспоживання, замінювати вікна на енергозберігаючі, утеплювати стіни. Щороку тарифи на енергоносії зростають в середньому на 20 %. З урахуванням цього комплекс робіт з енергозбереження має щорічно забезпечувати зменшення загальної вартості спожитих енергоресурсів на 5-10 %.

Студмістечко КПІ є складним соціально-господарським організмом, у якому компактно розташовано 20 студентських гуртожитків, студентська поліклініка, пішохідна зона по вул. Політехнічній, два студентські сквери і мале спортивне ядро. У студмістечку проживає близько 13 тисяч студентів.

Силами господарських служб студмістечка мають проводитися необхідні ремонтні роботи, благоустрій території і студентських скверів. Щоб покращити організацію роботи і дозвілля студентів, в усіх гуртожитках мають бути облаштовані робочі й спортивні кімнати,

здійснено підключення до комп'ютерних мереж за допомогою оптичних каналів зв'язку. Задля підвищення рівня безпеки студентів в усіх гуртожитках мають чітко працювати системи автоматизованого пропуску та відеоспостереження.

1.16. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЧЛЕНІВ КОЛЕКТИВУ УНІВЕРСИТЕТУ

В умовах економічної нестабільності суспільства соціальний захист членів колективу університету набуває особливо важливого значення. Він повинен мати більш чітке, адресне призначення, ставати більш дієвим й ефективним, спрямованим на підтримання атмосфери творчості, співпраці та взаємодопомоги серед усіх членів колективу КПІ.

Має підсилюватися мотивація співробітників-новаторів, які забезпечують прискорений розвиток університету, вдосконалюватися принципи «безсуб'єктності» в управлінні персоналом, механізми захисту гідності й академічних свобод здобувачів вищої освіти, викладачів, науковців, співробітників, свободи їх волевиявлення.

Необхідно продовжити програми покращення житлових умов співробітників університету за рахунок інвестиційних проєктів, постійно здійснювати допомогу соціально незахищеним членам колективу: особам з інвалідністю, хворим, ветеранам, багатодітним сім'ям, батькам-одиначкам. Так, за 7 останніх років соціальними виплатами було охоплено 80 % співробітників університету на загальну суму 266,5 млн грн.

КПІ має зберегти стабільне фінансово-економічне становище, яке постійно забезпечувалось ефективним фінансовим менеджментом, регулярним моніторингом виконання кошторису, вчасним здійсненням усіх видів виплат – заробітної плати, стипендії, матеріальної допомоги, сплатою комунальних послуг, податків та зборів до бюджетів усіх рівнів.

Протягом 2012–2018 рр. бюджет університету зріс у 2 рази, середня заробітна плата працівників – у 2,5 рази, зокрема доцента у 2,84 рази, провідного інженера у 2,7 разів. КПІ має і далі забезпечувати наведену динаміку соціального забезпечення членів свого колективу.

Необхідно продовжити втілення програми оздоровлення київських політехніків. Важливо швидко й без бюрократичних зволікань перейти на нову систему медичного обслуговування студентів і співробітників КПІ. Крім того, нам необхідно продовжити популяризацію здорового способу життя серед членів університетської спільноти, що має передбачати комплекс заходів із їхнього залучення до спорту, здорового харчування, відмови від шкідливих звичок, проведення відповідних освітніх, навчально-виховних та наукових заходів.

Університет має постійно покращувати програми оздоровлення студентів і співробітників. Щороку на базах відпочинку КПІ відпочивають усі бажаючі студенти і співробітники, а це майже 3,5 тисячі осіб. Понад 2,5 тисячі членів нашого колективу протягом року відпочивають у режимі «бази вихідного дня». Разом середня кількість відпочиваючих щороку сягає 6000 осіб. Вартість оздоровлення в КПІ усі попередні роки була однією з найнижчих серед університетів України.

1.17. ДЕМОКРАТИЗАЦІЯ УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО ЖИТТЯ, ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ШИРОКЕ ВПРОВАДЖЕННЯ САМОУПРАВЛІННЯ

Демократизація, самоуправління та децентралізація є важливими принципами у подальшому розвитку КПІ. Відповідно до системи децентралізації університету, яку було

впроваджено ще на початку незалежності України, навчально-наукові й дослідницькі підрозділи КПІ отримали широкі права автономії за усіма напрямками діяльності. Нині таких підрозділів 54. Сам же університет став для них об'єднаною системою, яка відповідає за стратегію розвитку, стандарти якості навчання та наукових досліджень, кадрову політику та інші важливі напрями діяльності підрозділів.

У цій системі вагомим чинником було створення вільної атмосфери, коли людина комфортно почуває себе в університеті, коли стосунки між членами колективу ґрунтуються на повазі до людської праці, толерантності до різноманітних думок, свободи волевиявлення і унеможливають будь-які переслідування за це.

Така децентралізація управління з часом дала позитивні результати. Відбулася істотна активізація наукових шкіл, автономних підрозділів, окремих вчених і студентів, що дало значну кількість унікальних проривних результатів, особливо у сфері інновацій.

Разом з тим, проявилися і слабкі ланки цієї системи. Вона є ефективною за умови високої відповідальності й свідомості керівників усіх рівнів, від ректора до завідувача кафедри, завідувача лабораторії, старости академічної групи. Неякісне виконання своїх обов'язків на певному рівні управління призводить до суттєвого послаблення і навіть дискредитації цієї системи.

Так, прояви бюрократії та тяганини на рівні ректорату і центральних служб КПІ викликають глибоке розчарування й недовіру до системи децентралізації управління в колективі університету.

Неякісне виконання своїх обов'язків на рівні деканів факультетів і директорів інститутів призводить до занепаду певних напрямів роботи окремих підрозділів. Наприклад, в деяких з них керівники роками не цікавляться станом відведеної їм матеріальної бази і, маючи кошти та штати, вчасно не виконують відповідні управлінські функції. Як наслідок, погіршуються умови роботи здобувачів вищої освіти і науково-педагогічних працівників, зростає їх справедливе обурення й розчарування університетом.

Відсутність необхідної роботи зі студентами на рівні кафедр призводить до того, що частина з них через різноманітні соціальні мережі часто потрапляють під вплив й управління зовнішніх, іноді деструктивних, сил.

Таким чином, усвідомлюючи безальтернативність системи децентралізованого, демократичного управління завданням університету є її вдосконалення через постійний самоаналіз та усунення слабких ланок і помилок в роботі.

Відповідно до затвердженого у 2015 р. Кодексу честі КПІ усі члени його колективу повинні дотримуватися ключових морально-етичних принципів університетської громади, продовжувати формування культури академічної доброчесності.

КПІ має підсилити моральне заохочення науково-педагогічних працівників на державному рівні та вдосконалити систему захисту прав студентів і співробітників університету. Вона ґрунтується на тісній взаємодії профспілкових організацій, комісії з розгляду трудових спорів, юридичного департаменту. Усі положення та накази про працю, заохочення та накладання стягнень на працівників і студентів, визначення їх функціональних обов'язків повинні прийматися відповідно до законодавства та узгоджуватися з профспілковими комітетами та органами студентського самоврядування.

Важливо продовжити вдосконалення програмно-цільової системи прийняття колективних угод на всіх рівнях управління університетом, яка забезпечувала неперервний розвиток КПІ, стабільність колективу і відсутність в ньому конфліктів і суперечностей протягом усіх років незалежності України.

У 2023 р. КПІ буде відзначати ювілейну дату – 125 років від дня заснування. Такий ювілей стане нагодою для проміжного підбиття підсумків розвитку КПІ як за всю історію його існування, так і в контексті досягнень сучасного етапу. Керівництву КПІ необхідно підготувати й винести на затвердження Конференції трудового колективу спеціальну Програму підготовки і відзначення цієї ювілейної дати. Зазначена Програма має включати широкий комплекс заходів з належної підготовки до відзначення ювілею університету на державному рівні з метою демонстрації його досягнень у сфері науки, освіти та інновацій та вшанування традицій і здобутків славетних вихованців та викладачів КПІ.

**РОЗДІЛ 2. ПЛАН ДІЙ ЩОДО ВИКОНАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КПІ ІМЕНІ
ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО НА ПЕРІОД 2020–2025 РОКІВ**

СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Термін виконання
1	Удосконалювати і розвивати систему забезпечення якості освіти	Ефективне функціонування системи на всіх кафедрах університету	Постійно
2	Забезпечити збір та аналіз інформації щодо працевлаштування і кар'єрних траєкторій випускників, за результатами якого здійснювати оптимізацію переліку і змісту освітніх програм відповідно до вимог ринку праці	Приведення у відповідність змісту освітніх програм і вимог ринку праці. Збільшення кількості випускників, які працюють за спеціальністю	Щорічно
3	Проводити форсайт-дослідження розвитку ринку праці й високотехнологічного бізнесу у контексті перспективності й затребуваності спеціальностей та освітніх програм університету	Забезпечення конкурентоспроможності випускників з урахуванням змін кон'юнктури ринку праці	Постійно
4	Продовжити співпрацю з підприємствами-партнерами з метою оновлення матеріальної бази, створення спільних навчально-науково-виробничих комплексів, центрів, лабораторій	Визначення принаймні одного стратегічного підприємства-партнера по кожній кафедрі університету	2020–2025 рр.
5	Забезпечення безперебійної роботи та розширення функціональних можливостей «Електронного кампусу», в тому числі для отримання зворотного зв'язку від студентів щодо всіх компонент освітнього процесу	Залучення 100 % здобувачів вищої освіти та НПП до активного користування системою та її сервісами, створення сервісів здачі самостійних робіт (реферати, РГР, ДКР тощо) в електронній формі з перевіркою на плагіат	2020–2025 рр.

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Термін виконання
6	Забезпечити розвиток системи кадрового резерву на всіх кафедрах університету з урахуванням створення нових спеціальностей, випуску магістрів та аспірантів, підготовки кадрів вищої кваліфікації	Функціонування системи на всіх кафедрах університету	2020–2025 рр.
7	Удосконалити систему кадрового забезпечення навчального процесу на кафедрах, розробити і впровадити програми професійного зростання викладачів, скласти плани захисту дисертацій та залучення випускників аспірантури й магістратури до викладацької роботи. Розробити та забезпечити виконання «Плану підготовки і атестації наукових кадрів КПІ ім. Ігоря Сікорського на 2020–2025 рр.», акцентувавши увагу на докторантурі та аспірантурі	Омолодження НПП на всіх кафедрах університету зі збереженням високого науково-педагогічного рівня	2020–2025 рр.
8	Забезпечити постійне підвищення кваліфікації та перепідготовку всіх викладачів впродовж терміну дії контракту з дотриманням нормативних вимог щодо обсягу годин	Участь у програмах підвищення кваліфікації не менше 20 % від загальної кількості НПП щорічно	Протягом усього звітного періоду
9	Створити ефективну систему вдосконалення педагогічної майстерності викладачами університету, включно з онлайн платформою Professional Development Endeavors	Створення і функціонування системи підвищення педагогічної кваліфікації НПП	2020–2025 рр.
10	Удосконалити систему рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників підрозділів університету, а також систему морального і матеріального заохочення викладачів відповідно до групи базових показників	Забезпечення керівництва університету та підрозділів інформацією щодо якісного складу кафедр	2020–2025 рр.
11	Забезпечити відновлення і розширення системи доуніверситетської підготовки КПІ, роботи з професійної орієнтації молоді, реалізації програми «Майбутнє України» з метою створення умов для пошуку талановитої молоді, розширення можливості отримання нею якісної освіти	Щорічне залучення до програми не менше 2000 осіб	2020–2025 рр.

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Термін виконання
12	Удосконалювати систему відбору за програмами підготовки магістрів, залучати до процедури відбору підприємства-партнери з метою цільової підготовки та збільшення кількості вступників з інших ЗВО	Щорічне збільшення (до 10 %) прийому магістрів за цільовою підготовкою	2020–2025 рр.
13	Створити комплексну систему управління якістю підготовки фахівців у КПІ на основі тісної взаємодії Департаменту якості освітнього процесу, Департаменту організації освітнього процесу, Інституту моніторингу якості освіти та ННЦ ПС «Соціоплюс»	Забезпечення оперативною та стратегічною інформацією керівництва університету та підрозділів щодо стану системи підвищення якості освіти	2020–2025 рр.
14	Покращити якість дисертаційних робіт магістрів (організувати виконання робіт на замовлення підприємств і наукових установ, підвищувати відсоток робіт, рекомендованих до впровадження, та робіт, захищених патентами і публікаціями у виданнях, що індексуються у міжнародних БД та фахових виданнях)	Забезпечення кількості таких робіт на рівні 50 % на кінець звітного періоду	2020–2025 рр.
15	Забезпечувати контроль якості контингенту здобувачів освіти на основі системи моніторингу: результати ЗНО – вступний контроль – семестрова атестація – ректорський контроль	Підвищення якості контингенту здобувачів вищої освіти	На постійній основі
16	Удосконалювати систему незалежного моніторингу залишкових знань студентів старших курсів з фундаментальних, професійно-орієнтованих і фахових дисциплін, а також оцінки рівня володіння ними інформаційними технологіями та іноземною мовою; контроль якості дипломних проєктів і дисертаційних робіт випускників; соціологічну оцінку якості підготовки випускників роботодавцями	100 % охоплення моніторингом студентів денної форми, які навчаються за програмами підготовки бакалаврів і магістрів	2020–2025 рр.
17	Організація роботи в університеті з отримання статусу «Європейський викладач інженерного університету» ING.PAED.IGIP	Міжнародне визнання викладачів університету	2022–2025 рр.

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Термін виконання
18	Проходження процедур акредитації освітніх програм університету відповідно до критеріїв НАЗЯВО	Отримання сертифікатів про акредитацію всіх освітніх програм, за якими здійснюється підготовка в університеті	Згідно з планом акредитації до 2025 року
19	Проходження міжнародної акредитації освітніх програм університету за процедурами і вимогами іноземних акредитаційних агентств та агентств забезпечення якості вищої освіти	Отримання сертифікатів про міжнародну акредитацію окремих освітніх програм	2020–2025 рр.

НАВЧАЛЬНА РОБОТА

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Термін виконання
1	Осучаснити політику КПІ ім. Ігоря Сікорського щодо освітньої діяльності та розвитку корпоративної культури університету в питаннях надання якісної сучасної освіти, формування культури академічної доброчесності, конкурентоспроможності, креативності, ініціативності	Створення атмосфери креативності, інноваційності, академічної доброчесності, яка сприяє отриманню якісної освіти мотивованими студентами	2020–2025 рр.
2	Забезпечити участь роботодавців у розробленні та впровадженні освітніх програм і навчальних планів, цільовій підготовці магістрів з переходом на систему дуальної освіти, підготовці та перепідготовці наукових кадрів вищої кваліфікації	Актуальний перелік і зміст освітніх програм, що відповідають вимогам ринку праці. Збільшення до 25 % магістерських програм за дуальною формою навчання	2020–2025 рр.
3	Забезпечувати фундаменталізацію підготовки фахівців за фізико-технічною моделлю, яка передбачає синтез глибоких загальнонаукових, природничих знань та інженерного мистецтва	Збалансований набір компетентностей випускників університету	Постійно
4	Продовжити створення міждисциплінарних освітніх програм з метою підготовки фахівців за новими напрямками	Запровадити не менше 10 комплексних, міждисциплінарних програм	2020–2025 рр.
5	Забезпечувати реалізацію права здобувачів вищої освіти на формування індивідуальних освітніх траєкторій через систему вибіркових дисциплін	Функціонування системи реального вибору освітніх компонент. Формування загальноуніверситетських, міжфакультетських, факультетських, кафедральних каталогів вибіркових дисциплін	2020–2025 рр.

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Термін виконання
6	Організувати взаємодію науково-педагогічних працівників з наукомісткими та високотехнологічними підприємствами, міжнародними установами та урядовими організаціями з метою підвищення науково-педагогічної кваліфікації викладачів. Запрошення іноземних фахівців для викладання окремих курсів в Університеті	Збільшення кількості викладачів університету, які викладають в тому числі й за кордоном, а також збільшення кількості іноземних викладачів-візитерів	2020–2025 рр.
7	Забезпечити удосконалення науково-методичної та організаційної бази щодо організації навчання іноземних студентів	Збільшення контингенту іноземних студентів на 15–30 %	2020–2025 рр.
8	Забезпечити збільшення кількості освітніх програм з викладанням дисциплін англійською мовою	Підвищення мотивації іноземних студентів щодо навчання в університеті та збільшення їх кількості на 10–15 %	2020–2025 рр.
9	Продовжити практику створення спільних навчально-науково-виробничих комплексів, центрів спільного користування, лабораторій з провідними науковими установами і компаніями	Створити не менше 20 нових високотехнологічних центрів спільного користування	2020–2025 рр.
10	Постійно розвивати власну видавничу базу (видавництво «Політехніка»), збільшуючи кількість електронних та друкованих навчальних видань. Створити повний комплект електронного методичного забезпечення за всіма освітніми програмами підготовки в університеті	Підвищити рівень інформаційного та навчально-методичного забезпечення навчального процесу сучасними виданнями	2020–2025 рр.
11	Створити цифрове освітнє середовище, розвивати елементи змішаного та дистанційного навчання студентів	Переформатування 100 % навчальних дисциплін відповідно до вимог змішаного та дистанційного навчання	2020–2025 рр.
12	Створення системи підготовки за сертифікатними програмами університету	Розширення можливостей профілізації підготовки,	2020–2025 рр.

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Термін виконання
13	Забезпечити високий рівень підготовки студентів з англійської мови та удосконалити мовні компетентності науково-педагогічних працівників університету	Володіння англійською мовою на рівні не нижче B1 для випускників-бакалаврів та не нижче B2 – випускників магістратури; збільшення кількості англійських курсів	2020–2025 рр.
14	Забезпечити збільшення кількості здобувачів вищої освіти, які навчаються за програмами подвійних дипломів та академічної мобільності з провідними університетами світу	Збільшення щонайменше втричі кількості таких здобувачів вищої освіти	2020–2025 рр.
15	Залучення здобувачів вищої освіти до обговорення освітніх програм, проведення опитувань і врахування думки щодо якості освітнього процесу	Врахування освітніх потреб здобувачів вищої освіти, формування атмосфери партнерства між основними суб'єктами освітнього процесу	Протягом усього періоду
16	Покращити якість підготовки атестаційних робіт бакалаврів і магістрів (роботи на замовлення підприємств і наукових установ, роботи, рекомендовані до впровадження, захищені патентами і публікаціями у фахових виданнях)	Підвищити кількість робіт на замовлення підприємств та організацій	2020–2025 рр.
17	Забезпечити дієві зв'язки з високотехнологічними підприємствами для організації на їх базі практик студентів з наступною перспективою працевлаштування	Суттєве збільшення кількості студентів, що проходять практику на сучасних високотехнологічних підприємствах	2020–2025 рр.
18	Забезпечити розвиток інноваційної освіти з використанням міждисциплінарних, проблемно- і проектно-орієнтованих технологій на основі впровадження гнучких програм підготовки фахівців, розроблення нових навчальних курсів на підставі результатів науково-дослідних робіт і залучення студентів та аспірантів до виконання досліджень за пріоритетними напрямками науки і техніки	Запровадження нових міждисциплінарних курсів і дисциплін	2020–2025 рр.

НАУКОВА РОБОТА

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Термін виконання
1	Зміцнювати репутацію КПІ ім. Ігоря Сікорського як провідного інноваційного, дослідницького ЗВО	Забезпечення позитивної динаміки КПІ за науково-дослідницькою та інноваційною складовими у національних і світових рейтингах університетів	2020–2025 рр.
2	Впроваджувати інноваційні механізми забезпечення трансферу технологій, зокрема через створення інформаційних систем їх підтримки	Зростання надходжень до фонду університету за рахунок комерціалізації інноваційних розробок	2020–2025 рр.
3	Впроваджувати інноваційний підхід до формування і виконання комплексних наукових проєктів та програм фундаментальних і прикладних досліджень та розробок: «фундаментальні дослідження – прикладні дослідження та розробки – комерційні розробки»	Щорічне збільшення кількості таких проєктів на 10–15 %	2020–2025 рр.
4	Підвищити активність науковців щодо використання багатоканальних джерел фінансування наукових досліджень, залучення науковців до виконання національних проєктів (зокрема комплексних міждисциплінарних), державних програм, участі у конкурсах на отримання державних замовлень, виконання проєктів на рівні завдань окремих галузей країни за договорами з підприємствами і компаніями	Щорічне збільшення на 10–12 % обсягів фінансування наукової діяльності університету	2020–2025 рр.
5	Забезпечити підготовку і виконання комплексних, міждисциплінарних наукових досліджень і розробок із пріоритетних напрямів науки і техніки та міжнародних проєктів, програм, грантів	Збільшення кількості отриманих нових наукових результатів світового рівня	2020–2025 рр.

6	Підвищити показники цитування працівників університету у світових наукометричних базах даних; здобути міжнародне визнання періодичних видань університету	Збільшення значень H-індексу університету, цитованості наукових праць та кількості періодичних видань університету, а також матеріалів конференцій, що входять до Web of Science and Scopus	2020–2025 рр.
7	Розвивати інноваційні структури на базі університету (науковий парк, технопарк, бізнес-інкубатор, стартап школа); розширити діяльність інноваційного середовища «Sikorsky Challenge» та участь підрозділів університету у виконанні його інноваційних проєктів	Виконання інвестиційно-інноваційних проєктів відповідно до Програми Уряду. Щорічне збільшення кількості високотехнологічних компаній – партнерів інноваційного середовища «Sikorsky Challenge» на 5–10 %. Залучення до масової інноваційної діяльності студентської молоді	2020–2025 рр.
8	Удосконалювати систему комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності; стимулювати винахідницьку діяльність працівників і студентів університету та проведення процесу трансферу технологій. Впровадити систему стимулювання винахідницької діяльності працівників і студентів університету з проведенням конкурсу КПП на «Кращий винахід року» і «Кращий винахід року серед молоді»	Щорічне збільшення комерціалізованих об'єктів права інтелектуальної власності науково-технічних розробок університету, у тому числі за участю здобувачів вищої освіти	2020–2025 рр.
9	Здійснити заходи щодо більш широкого залучення здобувачів вищої освіти до науково-дослідної роботи та сприяння участі здобувачів вищої освіти у виконанні інноваційних розробок	Збільшення кількості здобувачів вищої освіти, що беруть участь в отриманні наукових результатів та створенні інноваційних розробок, підвищення їх публікаційної активності у фахових вітчизняних і міжнародних виданнях	2020–2025 рр.

10	Продовжити автоматизацію бібліотечно-інформаційних процесів НТБ	Створення нових додаткових сервісів для користувачів НТБ	2020–2025 рр.
11	Розвивати електронний архів навчальних та наукових матеріалів КПІ	Створити систему забезпечення присутності навчальних і наукових видань КПІ в електронному архіві	2020–2025 рр.
12	Розвивати історико-музейний комплекс Державного політехнічного музею: – впроваджувати комп'ютерні технології, створювати електронні бази даних з історії КПІ, розвитку науки та техніки; – продовжити створення електронної бази даних видатних особистостей, які мають відношення до КПІ; – розвивати роботу музею як дослідницького, методичного та практичного центру з історії музеїв вищих навчальних закладів та технічних музеїв України	Збільшення чисельності наукових фондів, музейних експонатів та експозицій. Формування в електронному вигляді фондів та текстових матеріалів. Створення електронного каталогу відеодокументів, нових експозицій та виставок із залученням сучасних музейних технологій, публікація матеріалів досліджень, проведення масових заходів для широкого загалу. Створення методично-практичного центру з питань музейної справи разом із Центром розвитку музейної справи України	2020–2025 рр.
13	Здійснити заходи щодо включення до Переліку наукових об'єктів, що становлять національне надбання: – лабораторії, що імітує умови космосу для випробування мікро- та наносупутників; – інформаційного фонду рідкісних книг науково-технічної бібліотеки; – історико-меморіального музейного комплексу Державного політехнічного музею	Отримання статусу наукових об'єктів, що становлять національне надбання	2020–2025 рр.

14	<p>Розвивати систему наукових лабораторій та центрів колективного користування науковим та технологічним обладнанням. Сприяти їх ефективному використанню науково-педагогічними працівниками та здобувачами вищої освіти</p>	<p>Формування перспективного плану лабораторій і центрів колективного користування науковим та технологічним обладнанням, оформлення відповідних конкурсних заявок, забезпечення функціонування таких центрів і лабораторій</p>	2020–2025 рр.
----	--	---	---------------

НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНА РОБОТА

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Терміни виконання
1	Лібералізувати освітній процес з урахуванням індивідуальних потреб здобувачів вищої освіти під час оволодіння фахом	Забезпечення можливості здобувачам вищої освіти реалізовувати індивідуальні траєкторії навчання у межах обраної освітньої програми	2020–2025 рр.
2	Активізувати участь КПП у програмах академічної мобільності	Збільшення кількості проєктів академічної мобільності та їх учасників. Розширення діючих проєктів залученням до участі у них більшої кількості підрозділів університету. Підтримка співпраці з постійними та знаходження нових партнерів університету у сферах освіти і науки. Створення додаткових можливостей для фахової підготовки здобувачів вищої освіти	2020–2025 рр.
3	Інтернаціоналізувати освітній процес	Поглиблення інтеграції університету у світовий та європейський освітньо-науковий простір	2020–2025 рр.
4	Стимулювати збільшення кількості програм дуальної освіти	Збільшення кількості випускників університету, які забезпечені першим робочим місцем, відповідно до отриманого фаху. Осучаснення змісту програм дисциплін через взаємодію з роботодавцями	2020–2025 рр.

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Терміни виконання
5	Налагодити триступеневий зв'язок «вступник – студент – випускник»	Підвищення зацікавленості здобувачів вищої освіти до отримання обраного фаху. Покращення результатів їх навчання	2020–2025 рр.
6	Розширити співпрацю із закладами середньої та середньої спеціальної освіти, Малою академією наук	Допомога абітурієнтам у виборі спеціальності, що найбільше відповідає їх здібностям і побажанням. Збільшення кількості бажаючих вступити до університету. Залучення до навчання в університеті абітурієнтів з високим рівнем базових знань	2020–2025 рр.
7	Сприяти розвитку творчого мислення здобувачів вищої освіти, актуалізація їх креативного потенціалу	Підтримка діяльності гуртків, секцій, клубів за інтересами. Проведення пізнавальних заходів, таких як літні школи, інженерні змагання тощо. Участь здобувачів вищої освіти в олімпіадах і конкурсах з акцентом на фахову складову навчання	2020–2025 рр.
8	Розвивати інститут кураторства як систему із взаємним доповненням діяльності кураторів-викладачів і студентських кураторів. Посилювати індивідуальну роботу зі здобувачами вищої освіти	Пришвидшення адаптації студентів до умов освітнього процесу в університеті. Своєчасна допомога здобувачам вищої освіти в разі виникнення у них проблем під час навчання. Налагодження взаємодії здобувачів вищої освіти з викладачами. Покращення результатів навчання	2020–2025 рр.

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Терміни виконання
9	Розвивати інформаційний та медійний простір в університеті	Підвищення рівня поінформованості університетської спільноти щодо заходів та подій в університеті. Налагодження каналів комунікації адміністрації, співробітників та здобувачів вищої освіти в університеті	2020–2025 рр.
10	Підтримувати імідж університету через організацію та проведення відкритих заходів, представництво на виставках, форумах, фестивалях тощо	Поширення актуальної інформації про університет. Залучення до навчання в університеті талановитих абітурієнтів, до роботи – успішніших співробітників, до співпраці – надійних партнерів	2020–2025 рр.
11	Збільшувати кількість іменних та персональних стипендій, що фінансуються за рахунок організацій-партнерів	Підвищення мотивації здобувачів вищої освіти до навчання, покращення індивідуальних результатів навчання активізацією їх творчих здібностей	2020–2025 рр.
12	Забезпечувати супровід системи фінансової підтримки здобувачів вищої освіти та контроль за дотриманням чинного законодавства і своєчасним призначенням стипендій здобувачам вищої освіти, а також соціальних виплат пільговим категоріям громадян з числа здобувачів вищої освіти	Фінансова підтримка пільгових категорій громадян при здобутті вищої освіти, стимулювання здобувачів вищої освіти до покращення результатів навчання.	2020–2025 рр.

13	Сприяти розвитку студентського самоврядування	Конструктивна взаємодія зі студентськими організаціями. Залучення здобувачів вищої освіти до участі у розвитку академічного середовища в університеті, покращення умов навчання та відпочинку	2020–2025 рр.
14	Підтримувати низові ініціативи здобувачів вищої освіти	Додаткові можливості для здобувачів вищої освіти щодо забезпечення позанавчального професійного і творчого розвитку, задоволення їх інтелектуальних та культурних потреб	2020–2025 рр.
15	Популяризувати волонтерський рух серед здобувачів вищої освіти	Залучення здобувачів вищої освіти до участі у суспільно корисних заходах. Організація та підтримання проведення таких заходів в університеті та за його межами. Гармонізація опанування спеціальності формуванням гуманістичної складової світогляду майбутніх фахівців	2020–2025 рр.
16	Забезпечити проведення святкових заходів на відзначення 125-річчя університету через організацію концертної програми, конкурсів і фестивалів, тематичних конференцій, квестів тощо	Формування корпоративного духу студентства	2023 р.

МІЖНАРОДНА ДІЯЛЬНІСТЬ

№ з/п	Завдання	Очікувані показники / результати	Термін виконання
1	Забезпечити зростання контингенту іноземних громадян (студентів, аспірантів, слухачів підготовчого відділення, курсів підвищення кваліфікації) на навчанні в КПІ	5-6 % від загальної кількості студентів, аспірантів КПІ	До 2022 р.
		Подальше збільшення контингенту іноземних громадян	До 2025 р.
2	Організувати участь КПІ у світових університетських рейтингах	Увійти до 450 провідних університетів світу у рейтинговій системі QS, посилити позиції КПІ в інших світових рейтингах університетів та інших рейтингових системах	До 2022 р.
		Продовжити позитивну динаміку показників	До 2025 р.
3	Поширювати практику створення освітніх програм підготовки бакалаврів, магістрів, PhD-студентів англійською мовою	Досягти кількості освітніх програм англійською мовою за принципом: не менше двох на кожному факультеті, в кожному інституті	До 2025 р.
4	Забезпечити залучення іноземних лекторів, фахівців до роботи в університеті (з тривалістю перебування не менше 3 місяців)	Досягти кількості іноземних лекторів, які працюють тривалістю понад 3 місяці, не менше 10 осіб на рік	До 2022 р.
		Досягти кількості іноземних лекторів, які працюють тривалістю менше ніж 3 місяці, понад 20 осіб на рік	До 2025 р.
5	Запровадити програму типу «Подвійний диплом» («Диплом двох університетів-партнерів») із зарубіжними університетами	Забезпечити роботу 25–30 програм	До 2022 р.
		Забезпечити роботу 30–35 програм	До 2025 р.

6	Забезпечити функціонування спільних міжнародних центрів, лабораторій та інших структур	Забезпечити функціонування не менше 60 спільних структур з іноземними партнерами	До 2022 р.
7	Розширити участь підрозділів університету у міжнародних проєктах, програмах, у тому числі білатеральних	Досягти щорічної участі не менш як у 250–300 проєктах, програмах	До 2022 р.
		Досягти щорічної участі не менш як у 300–350 проєктах, програмах	До 2025 р.
8	Збільшити залучення коштів до бюджету університету від усіх видів міжнародної діяльності	Досягти рівня 20–25 % від загального обсягу коштів у структурі бюджету університету, отриманих від зовнішньоекономічної діяльності із всіх можливих джерел	До 2025 р.
9	Забезпечити участь і членство вчених університету в редакціях іноземних журналів	Не менше 30 вчених не менш як у 15 редколегіях іноземних журналів	Постійно
10	Забезпечити комплекс міжнародних заходів, присвячених 125-річчю від дня заснування університету	Залучення до участі у заходах Посольств іноземних держав, міжнародних стратегічних партнерів	До 2023 р.

ІНФОРМАТИЗАЦІЯ УНІВЕРСИТЕТУ

№ з/п	Завдання	Очікувані результати/ показники	Термін виконання
1	На основі корпоративного університетського ідентифікатора та інтегрованих баз даних контингенту студентів, співробітників, навчальних планів та дисциплін створити нову платформу інформаційних сервісів, включаючи платформу дистанційного навчання	Можливість використання нових застосунків. Отримання студентами та співробітниками нових електронних сервісів	2020–2025 рр.
2	Удосконалити системи обліку кадрів для спрощення процедур супроводження руху кадрів	Спрощення процесів прийняття співробітників на роботу, автоматизація формування різних видів наказів за контингентом	2020–2025 рр.
3	Оновити системи бухгалтерського обліку і звітності університету, факультетів / інститутів, студмістечка	Покращення інформаційного супроводження процесів управління фінансовими ресурсами університету. Підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами	2020–2025 рр.
4	Розвиток Комплексної системи захисту інформації КПП відповідно до міжнародних стандартів захисту інформації	Посилення рівня захисту інформаційних ресурсів університету	2020–2025 рр.
5	Подальше впровадження технології 10 GE на каналах оптичної транспортної мережі університету	Створення високопродуктивної опорної мережі для реалізації нових мультисервісних послуг, систем дистанційного навчання	2020–2025 рр.
6	Розширення мультисервісної бездротової мережі доступу із централізованим керуванням	Розширення зон покриття високошвидкісної мультисервісної Wi-Fi мережі доступу, що дозволить забезпечити ефективний мобільний доступ	2020–2025 рр.

№ з/п	Завдання	Очікувані результати/ показники	Термін виконання
		студентів та викладачів до інформаційних ресурсів університету та глобальної мережі Інтернет	
7	Дослідження та впровадження технологій надання мультисервісних послуг	Забезпечення необхідних параметрів якості обслуговування при передачі різних типів даних (комп'ютерні дані, голос, відео) через магістральні сегменти кампусової мережі. Доведення мультисервісних послуг до кінцевого користувача	2020–2025 рр.
8	Впровадження системи ІР-телефонії в управління університетом	Посилення ефективності управління університетом за рахунок реалізації нових інформаційних сервісів. Вирішення проблеми фізичної ємності магістральних телефонних кабелів (станом на 2020 р. фактично вичерпані вільні телефонні пари до більшості корпусів університету)	2020–2025 рр.
9	Інтеграція інформаційно-обчислювальних ресурсів підрозділів університету на базі Дата-центру КПІ. Розвиток системи менеджменту усіх інформаційно-обчислювальних ресурсів університету	Забезпечення раціонального розподілу інформаційних та обчислювальних ресурсів між підрозділами університету	2020–2025 рр.

10	Створення єдиного реєстру інформаційних ресурсів КПІ	Реалізація процесів створення, модифікації, збереження, використання інформаційних ресурсів за напрямками діяльності університету	2020–2025 рр.
11	Розвиток системи «Електронний кампус»	Забезпечення електронного спілкування всіх учасників навчального процесу, інформаційна підтримка навчального процесу кафедр, забезпечення доступу до інформації студентам, викладачам-науковцям, кураторам академічних груп, старостам	2020–2025 рр.
12	Модернізація системи електронного документообігу університету з кваліфікованим електронним підписом та функцією контролю виконавської дисципліни	Забезпечити можливості створення електронних документів у режимі «єдиного вікна» з електронним підписом та мобільним доступом	2020–2025 рр.
13	Створити систему моніторингу використання комп'ютерного обладнання, оргтехніки та програмного забезпечення в університеті	Підвищення ефективності використання комп'ютерного обладнання, оргтехніки та програмного забезпечення, а також рівня захисту інформації в інформаційних системах університету	2020–2025 рр.
14	Розвиток веб-порталу «Цифрова бібліотека» з оцифрованими історичними, науковими, культурними матеріалами з фондів НТБ ім. Г.І. Денисенка	Забезпечення доступу студентів, викладачів та науковців університету до наукових та історичних матеріалів НТБ	2020–2025 рр.

15	Створення інформаційно-аналітичної системи розробок університету у сфері науки, інновацій та трансферу технологій	Забезпечення оперативного та стратегічного аналізу наукової, інноваційної роботи та трансферу технологій в університеті	2020–2025 рр.
16	Розробка стандарту «Електронний архів університету»	Уніфікація процесів архівування електронних копій паперових документів університету	2020–2025 рр.
17	Створення автоматизованої інформаційної системи «Електронний архів КПІ ім. Ігоря Сікорського»	Забезпечення довгострокового зберігання електронних копій паперових документів у КПІ	2020–2025 рр.
18	Розвиток електронного архіву освітніх та наукових матеріалів КПІ ім. Ігоря Сікорського – ELAKPI	Забезпечення доступу студентства, викладачів та науковців університету до електронних фондів бібліотеки університету в режимі on-line	2020–2025 рр.
19	Створення та ведення реєстрів пропозицій роботодавців щодо працевлаштування та повідомлень випускників про працевлаштування	Сприяння працевлаштуванню випускників за фахом	2020–2025 рр.
20	Модернізація та розвиток автоматизованої системи тестування для контролю за якістю освітнього процесу в університеті	Забезпечення доступу студентів, викладачів та адміністративних працівників університету до системи тестування і результатів контролю	2020–2025 рр.
21	Розвиток і підтримка банку веб-ресурсів навчальних дисциплін, включно з англійськими	Забезпечення 95 % навчальних дисциплін веб-ресурсами (дистанційними курсами) навчального призначення	2020–2025 рр.
22	Оновлення версії веб-порталу університету	Підвищення рейтингу КПІ ім. Ігоря Сікорського	2020–2025 рр.

23	Розвиток мережі веб-сайтів КПІ, включно зі створенням їх англомовних версій	Щорічне збільшення контенту та кількості веб-сайтів на 10 %. Підвищення вебометричного рейтингу КПІ	2020–2025 рр.
24	Забезпечити присутність науковців КПІ у науково-метричних системах, реєстрах унікальних ідентифікаторів вчених у соціальних мережах для науковців	Забезпечення 100 % присутності. Покращення репутації науковців та університету	2020–2025 рр.
25	Підтримка і розвиток університетського обчислювального кластера, його інтегрування в національну і міжнародну GRID-мережі	Надання послуг з надвеликих обчислень навчально-науковим підрозділам університету та партнерам КПІ	2020–2025 рр.

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Терміни реалізації
1	Забезпечити впровадження програм профілактики захворювання на COVID-19, вірусний гепатит, туберкульоз, ВІЛ-СНІД та інші інфекційні захворювання	Збільшення кількості охоплених вакцинаванням та іншими профілактичними заходами	2020–2025 рр.
2	Реалізувати соціально-екологічний проєкт «Посади дерево»	Двічі на рік висаджувати не менше 400 саджанців дерев з наступним забезпеченням догляду за ними	2020–2025 рр.
3	Організувати роботу дитячого дошкільного закладу для дітей співробітників на території Університету	Забезпечення роботи дитячого дошкільного закладу до 100 місць	2022–2025 рр.
4	Розробити та реалізувати програму «Розвиток оздоровчих підрозділів КПІ на 2020–2025 рр.»	Покращення рівня надання послуг, розширення переліку послуг, які надаються, збільшення кількості відпочиваючих у підрозділах	2020–2025 рр.
5	Забезпечити функціонування, утримання та розвиток баз відпочинку	Реконструкція бази відпочинку «Глобус». Проведення капітального ремонту у спальному корпусі бази відпочинку «Маяк»	2020–2025 рр.
6	Забезпечити розробку програми комплексного обстеження здоров'я співробітників і студентів університету і програми їх оздоровлення	Проходження медичних оглядів співробітниками, здійснення профілактичних заходів	2020–2025 рр.
7	Сприяти підвищенню громадської свідомості та соціальної активності студентської молоді через залучення їх до різних соціальних проєктів, державних та громадських заходів різних рівнів	Розширення членства студентів у громадських організаціях соціального спрямування. Підвищення соціальної активності студентської молоді	2020–2025 рр.
8	Розвивати систему закладів громадського харчування та підвищувати якість надання послуг харчування	Забезпечення доступного та якісного харчування працівників і студентів	2020–2025 рр.

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Терміни реалізації
9	Продовжити реалізацію програми покращення житлових умов працівників університету за рахунок інвестиційних проєктів, постійно надавати допомогу соціально незахищеним членам колективу	Покращення житлових умов працівників університету, забезпечення допомогою соціально незахищених членів колективу	2020–2025 рр.
10	Реалізувати будівельні та організаційні заходи щодо забезпечення безперешкодного доступу осіб з особливими освітніми потребами	Забезпечення архітектурної доступності будівель університету для осіб з особливими потребами	2021–2025 рр.

ГОСПОДАРСЬКА РОБОТА

№ з/п	Завдання	Очікувані показники / результати	Термін виконання
1	Завершити будівництво та ввести в експлуатацію студентський гуртожиток на 400 місць по вул. Олекси Тихого	Закінчення будівництва та введення в експлуатацію гуртожитку	2020–2022 рр.
2	Провести ремонтні роботи в навчальних корпусах та гуртожитках, ремонт покрівлі навчальних корпусів і гуртожитків та модернізацію систем теплопостачання	Забезпечення сприятливих умов для проведення навчального процесу та проживання студентів у гуртожитках	2020–2025 рр.
3	Виконувати Програму з енергоефективності університету	Скорочення споживання енергоресурсів і води за рахунок підвищення енергоефективності інженерних мереж та їх обладнання, підвищення теплозахисту огорожувальних конструкцій	2020–2025 рр.
4	Забезпечити виконання заходів із благоустрою території університету	Покращення благоустрою території КПП, підтримка в належному стані території парку та скверів університету	2020–2025 рр.
5	Організувати систему роздільного збору сміття в університеті з виділенням вторинної сировини (скло, метал, пластик, папір)	Зменшення кількості відходів відповідно до статті 32 Закону України «Про відходи»	2020–2025 рр.
6	Створити систему екологічного контролю КПП та отримання відповідних дозволів	Дотримання стандартів екологічної безпеки університету відповідно до екологічного законодавства України	2020–2025 рр.
7	Побудувати аудиторний комплекс по провулку Індустріальному	Закінчення будівництва і введення в експлуатацію	2020–2025 рр.

БЕЗПЕКА ТА ОХОРОНА УНІВЕРСИТЕТУ

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Терміни реалізації
1	Розвиток системи контролю та управління доступом до території та навчальних корпусів КПП	Забезпечення охорони й недоторканості майна від розкрадання, протиправних дій зловмисників та належного рівня безпеки в КПП	2020–2025 рр.
2	Розвиток системи інформаційних технологій та відеоспостереження на території університету	Оперативне реагування на правопорушення. Збільшення відсотка території, за якою ведеться спостереження камерами	Протягом 2020–2024 рр.
3	Розвиток системи охоронної сигналізації в Університеті, що передбачає модернізацію наявної системи: від автономної сигналізації до пультів централізованого спостереження	Збереження матеріальних цінностей на території і в навчальних корпусах КПП	2020–2025 рр.
4	Забезпечення охорони громадського порядку на території університету, в навчальних корпусах та гуртожитках Студмістечка КПП	Забезпечення правопорядку та збереження товарно-матеріальних цінностей. Зменшення кількості правопорушень, скоєних студентами КПП. Дотримання правил проживання у студентських гуртожитках	2020–2025 рр.
5	Забезпечити збір та аналіз інформації з доступних інформаційних ресурсів щодо правопорядку на території університету	Функціонування системи профілактики та попередження скоєння злочинів і правопорушень на основі аналізу інформації, отриманої з доступних інформаційних ресурсів	2020–2025 рр.
6	Організувати роботу автомобіля для патрулювання на території університету	Оперативне реагування на правопорушення, скоєнні на території КПП	2020–2025 рр.

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Терміни реалізації
1	Завершити переведення усіх структурних підрозділів на автоматизовану систему планування та обліку кадрових та фінансових показників діяльності	Створення єдиної мережі всього комплексу показників бухгалтерського та штатного обліку для планування та звітності	2020–2022 рр.
2	Постійно вдосконалювати структуру Департаменту економіки і фінансів, виходячи з доцільності утримання філій Центральної бухгалтерії в окремих структурних підрозділах відповідно до обсягів надходжень до їх бюджетів	Оптимізація штату працівників, видатків на їх утримання; підвищення рівня централізації ведення бухгалтерського обліку	Постійно
3	Створити у складі Департаменту економіки і фінансів сектор стратегічного планування	Проведення аналізу діяльності університету щодо показників, запропонованих МОН України для формули розподілу загального фонду між закладами вищої освіти. Розроблення планів економічного розвитку університету відповідно до цих показників	2020–2025 рр.
4	Розробити Положення про принципи розподілу фонду заробітної плати між структурними підрозділами університету на базі показників формули МОН України	Об'єктивний розподіл фонду заробітної плати, зокрема науково-педагогічного та навчально-допоміжного персоналу на основі індивідуальних показників кожного конкретного підрозділу на семестр	2020 р.

5	<p>На постійній основі аналізувати фактичне використання коштів на оплату спожитих комунальних послуг. Заощаджені кошти акумулювати на рахунку Фонду енергозбереження і спрямовувати їх на цілі, визначені Комісією з енергозбереження та бюджетною комісією</p>	<p>Ефективне використання та оперативний перерозподіл коштів на оплату комунальних послуг. Використання частини заощаджених коштів на фінансування нагальних потреб утримання й розвитку матеріально-технічної бази</p>	2020–2025 рр.
6	<p>Створити постійно діючі комісії зі списання матеріальних цінностей в кожному навчальному корпусі / майновому комплексі під головуванням працівників ДЕФ</p>	<p>Проведення списання протягом усього року, пришвидшення мінімізації обсягів матеріальних цінностей, що підлягають списанню; вивільнення площ закріплених приміщень для їх ефективного використання у підрозділах</p>	2020–2025 рр.
7	<p>Розробити нормативи співвідношення чисельності штатів навчально-допоміжного та науково-педагогічного персоналу для різних спеціальностей</p>	<p>Уніфікований підхід до визначення штатів навчально-допоміжного персоналу для інститутів, факультетів і кафедр</p>	2020–2025 рр.
8	<p>Провести аналіз існуючих схем документообігу щодо взаємодії підрозділів та окремих працівників з адміністрацією, зокрема з Департаментом економіки і фінансів щодо оформлення документів з фінансових питань (подань на встановлення надбавок стимулювального характеру, на преміювання, заявок на оплату товарів і послуг, довідок, доручень тощо.)</p>	<p>Скорочення переліку таких документів, зменшення погоджувальних підписів, пришвидшення їх проходження по відділах і службах та отримання замовниками</p>	2020 р.

9	Забезпечити постійне вдосконалення розрахунків вартості основних видів платних послуг	Встановлення оптимальних та конкурентоспроможних цін на платні послуги; збільшення надходжень до бюджету	2020–2025 рр.
10	Створити Фонд розвитку університету за рахунок консолідації фінансових ресурсів усіх структурних підрозділів для подальшого спрямування на придбання вартісного обладнання, модернізації лабораторної бази та забезпечити прозоре управління коштами Радою з питань розвитку	Підвищення ефективності використання коштів університету	2020–2025 рр.

АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА

№ з/п	Завдання	Очікувані результати / показники	Термін виконання
1	<p>Продовження реформування системи управління університетом:</p> <p>а) завершення процесу розмежування функцій структурних підрозділів та повноважень їх керівників;</p> <p>б) застосування інноваційних технологій, що підвищують об'єктивність та забезпечують прозорість прийняття рішень органами управління, у тому числі прискорення впровадження системи електронного документообігу, обліку кадрів та фінансового й бухгалтерського обліку, а також впровадження електронного цифрового підпису на всіх ланках системи управління університетом;</p> <p>в) введення у практику принципу «мовчазної згоди» при наданні погоджень керівниками структурних підрозділів</p>	<p>Мінімізація особистого впливу керівників підрозділів на управлінські процеси в університеті та виключення можливих зловживань з їх сторони</p>	2020–2025 рр.
2	<p>2. Зменшення адміністративного навантаження на працівників:</p> <p>а) суттєве зменшення кількості погоджень при оформленні документів;</p> <p>б) усунення технічних бар'єрів, запровадження «єдиного вікна», максимальна комп'ютеризація документообігу</p>		До 2023 р.
3	<p>Поліпшення умов доступу до інформації про діяльність університету</p>	<p>Забезпечення прозорості діяльності університету та збереження лідерських позицій в рейтингу прозорості університетів</p>	До 2023 р.

4	<p>Удосконалення системи використання державного майна та бюджетних коштів:</p> <p>а) удосконалення механізмів проведення внутрішнього аудиту щодо здійснення контролю за використанням коштів;</p> <p>б) прозоре здійснення процедур закупівель та посилення діяльності системи аудиту;</p> <p>в) удосконалення системи контролю за використанням державного майна з метою недопущення фактів отримання прихованих прибутків керівниками структурних підрозділів;</p> <p>г) удосконалення механізмів залучення громадськості до контролю за законністю та ефективністю використання державного майна, бюджетних коштів;</p> <p>д) впровадження прозорої системи формування кошторисів та вартості платних послуг</p>	<p>Підвищення ефективності використання бюджетних коштів та державного майна</p>	2020–2025 pp.
5	<p>Впровадження системи антикорупційної експертизи нормативних актів та договорів</p>	<p>Ліквідація корупційних ризиків та конфліктів інтересів</p>	2020–2025 pp.
6	<p>Проведення антикорупційних просвітницьких заходів, підвищення кваліфікації НПП і керівного персоналу з антикорупційної тематики</p>	<p>Підвищення рівня громадянської свідомості членів колективу, популяризація бренду КПІ як університету без корупції.</p>	2020-2025 pp.
7	<p>Формування громадської підтримки у запобіганні й протидії корупції: підвищення ролі засобів масової інформації у висвітленні заходів щодо протидії корупції, що вживаються в університеті</p>	<p>Підвищення рівня обізнаності працівників та студентів щодо виявлення та запобігання корупції</p>	2020–2025 pp.
8	<p>Активізація міжнародного співробітництва у сфері запобігання і протидії корупції</p>	<p>Отримання міжнародного досвіду боротьби з корупцією</p>	2020–2025 pp.