



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАКАЗ

«02» вересня 2026 р.

м. Івано-Франківськ

№ 427-Д

Про затвердження Інституційної моделі
балансування повноважень у Херсонському
державному університеті

Відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статуту Херсонського державного університету, з метою забезпечення збалансованої системи управління на основі колегіальності й контролю для ефективного розвитку університету з чітким розмежуванням функцій ухвалення рішень, інституційного впливу, експертного опрацювання, реалізації рішень, моніторингу виконання рішень та на підставі рішення конференції трудового колективу Херсонського державного університету (протокол від 31 серпня 2026 року № 2)

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Інституційну модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті (додається).
2. Проректорів з цифровізації, інноваційної, інвестиційної діяльності та науково-педагогічної роботи Лемещуку О. І. до 04.09.2026 організувати розміщення документа на вебсайті університету.
3. Контроль за виконанням наказу покласти на першого проректора Омельчука С. А.

Ректор

Олександр СПИВАКОВСЬКИЙ

Сергій Омельчук

Ознайомити першого проректора, проректорів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, керівників структурних підрозділів, відділів і служб.

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Херсонського

державного університету

від 02 вересня 2026 року № 427-Д

**ІНСТИТУЦІЙНА МОДЕЛЬ
БАЛАНСУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ
У ХЕРСОНСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ**

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

Концепція Олександра Співаковського, ректора Херсонського державного університету
Розробник: Сергій Омельчук, перший проректор Херсонського державного університету

Експерт-консультант:

Ніколаєв Євген – кандидат економічних наук, доцент, заступник голови наглядової ради Херсонського державного університету (за згодою).

Наукова експертиза доцентки Катерини Мельникової, професора Андрія Соловйова, професорки Юлії Ушкаренко.

Громадську експертизу проведено на рівні членів президії ректорату й ректорату протягом травня-червня 2026 року.

Юридична експертиза Олексія Саковніча, Ірини Нікітінської, Віталія Короленка.

Цифрову експертизу провели проректор з цифровізації Олександр Лемещук та керівник центру цифрової експертизи Херсонського державного університету доц. Максим Полторацький на основі GPT-5.5 від OpenAI.

Рекомендувала вчена рада Херсонського державного університету (протокол від 29 червня 2026 р. № 19).

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

Загальні положення

Балансування прийняття рішень у Херсонському державному університеті ґрунтується на розмежуванні функцій ухвалення, впливу, експертного опрацювання та реалізації рішень, що забезпечує поєднання академічної демократії, управлінської ефективності та персональної відповідальності.

Мета документа – забезпечити збалансовану систему управління на основі колегіальності й контролю для ефективного розвитку університету з чітким розмежуванням функцій:

- ухвалення рішень,
- інституційний вплив,
- експертне опрацювання,
- реалізація рішень,
- моніторинг виконання рішень.

Нормативно-правове забезпечення: закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статут Херсонського державного університету, інституційні документи університету.

Принципи:

- інституційна автономія,
- розмежування рівнів відповідальності,
- поєднання колегіальних та єдиноначальних засад,
- прозорість,
- експертність,
- демократичність.

Рівні прийняття рішень в університеті

В університеті діють такі типи управлінських рішень: стратегічні, нормативно-регуляторні, академічні, кадрові, фінансово-економічні, операційні, антикризові, трансформаційні тощо.

Система прийняття цих типів рішень передбачає *чотири збалансовані рівні* управлінської участі у виробленні, ухваленні та реалізації рішень:

1. Рівень стратегічного лідерства та персональної відповідальності за реалізацію стратегії (*повноваження ректора*).

2. Рівень інституційного впливу й колегіального управління університетом (*повноваження вченої ради, конференції трудового колективу*).

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

3. Рівень експертної роботи й дорадчої діяльності (*повноваження президії ректорату, ректорату, органів самоврядування університету*).

4. Рівень ухвалення й виконання операційних рішень та імплементації рішень, ухвалених на першому – третьому рівнях (*повноваження деканів, завідувачів кафедр, гарантів освітніх програм*).

Перший рівень не підміняє колегіальні процедури, другий рівень не здійснює оперативного управління, третій – не ухвалює остаточних рішень, а четвертий – не змінює стратегічних рішень, а охоплює адміністративне, академічне та операційне управління. Такий підхід до визначення меж відповідальності дає змогу уникати дублювання, «ручного управління», управлінського хаосу й розмиття відповідальності.

Повноваження суб'єктів прийняття рішень в університеті

1. Повноваження ректора визначають Закон України «Про вищу освіту», Статут Херсонського державного університету, контракт з Міністерством освіти і науки України.

Ключовими повноваженнями ректора є:

Механізм балансування: ректор вводить в дію рішення вченої ради, конференції трудового колективу університету наказами, що забезпечує легітимізацію колегіальних рішень.

Безпосереднє управління: ректор здійснює керівництво університетом, діє від його імені та несе персональну відповідальність за результати діяльності перед університетською спільнотою, громадою, засновником – Міністерством освіти і науки України,.

Адміністративні повноваження: ректор видає накази й розпорядження, що є обов'язковими для всіх учасників освітнього процесу та структурних підрозділів, зокрема, наказами ректора вводиться в дію більшість рішень вченої ради.

Формування кадрової та фінансової політики університету: ректор призначає на посади та звільняє працівників, є розпорядником майна та коштів, затверджує структуру та штатний розпис університету.

Частину своїх повноважень ректор делегує першому проректорові, проректорам, головному бухгалтерові відповідно до їхніх функційних обов'язків та на термін, визначений персональними контрактами. Розподіл повноважень між ректором, першим проректором, проректорами затверджується наказом ректора.

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

2. Повноваження вченої ради університету й конференції трудового колективу університету визначають Закон України «Про вищу освіту», Статут Херсонського державного університету, інституційні положення про вчену раду університету й конференцію трудового колективу університету. Ці повноваження охоплюють стратегічне планування бізнес-процесів в університеті, фінансово-економічне забезпечення діяльності університету, освітню, наукову й інноваційну діяльність, а також кадрову політику.

Ключовими повноваженнями вченої ради як колегіального органу управління університетом є:

Стратегічне управління та формування нормативної бази запровадження бізнес-процесів в університеті:

- розробляє стратегію розвитку університету та перспективні напрями розвитку освітньої, наукової та інноваційної діяльності університету;
- розробляє проєкт Статуту університету, а також рішення про внесення змін і доповнень до нього для подальшого подання конференції трудового колективу університету;
- здійснює стратегічне регулювання академічної, наукової та інституційної діяльності;
- затверджує та вносить зміни до інституційних положень про колегіальні, робочі та дорадчі органи, а також до іншої нормативної документації університету (положень, порядків, політик тощо).

Освітня діяльність та якість освіти:

- затверджує освітні програми та навчальні плани для кожного рівня вищої освіти та спеціальності;
- ухвалює рішення з питань організації освітнього процесу;
- визначає систему та затверджує процедури внутрішнього забезпечення якості вищої освіти;
- затверджує зразки та порядок виготовлення документів про освіту, а також процедуру видавання їх;
- розробляє та затверджує Правила прийому до університету.

Наукова й інноваційна діяльність:

- ухвалює основні напрями проведення наукових досліджень та інноваційної діяльності;
- присвоює вчені звання професора, доцента та старшого дослідника і подає ці рішення на затвердження до МОН України;
- ухвалює рішення про визнання іноземних документів про вищу освіту та вчені звання під час прийому на роботу або зарахування на навчання;

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

- затверджує кандидатури студентів та аспірантів на отримання іменних стипендій та висуває кандидатури на здобуття премій чи почесних звань.

Фінансова діяльність та структура університету:

- ухвалює фінансовий план і річний фінансовий звіт університету.
- приймає рішення про розміщення власних надходжень у казначействі або банківських установах.

- за поданням ректора ухвалює рішення про утворення, реорганізацію та ліквідацію структурних підрозділів.

- визначає відповідно до законодавства обсяг коштів на фінансове забезпечення діяльності органів студентського самоврядування та наукового товариства.

Кадрові питання та контроль:

- затверджує кваліфікаційні вимоги до посад педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників;

- погоджує на посади першого проректора, проректорів, деканів факультетів;

- оцінює науково-педагогічну роботу структурних підрозділів, деканів факультетів та завідувачів кафедр;

- має право вносити подання про відкликання ректора з підстав, передбачених законодавством чи Статутом університету.

Учена рада університету делегує частину своїх повноважень вченим радам факультетів, зокрема:

- розроблення стратегічного плану розвитку факультету відповідно до загальної стратегії розвитку університету;

- інституційний моніторинг академічних, кадрових та репутаційних ризиків на рівні факультету;

- затвердження локальних планів мінімізації ризиків управління факультетом;

- кадрові повноваження (конкурсний відбір) – обрання за конкурсом таємним голосуванням на посади доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів;

- розвиток (модернізація) освітніх програм факультету;

- визначення пріоритетів наукової діяльності та інноваційного розвитку факультету;

- визначення ключових показників ефективності діяльності кафедр, наукових колективів кафедр, декана факультету, завідувача кафедри;

- дотримання академічної доброчесності на факультеті тощо.

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

Ключовими повноваженнями конференції трудового колективу як колегіального органу управління університетом є:

- погодження Статуту університету та змін до нього;
- щорічне заслуховування та оцінка звіту ректора;
- вибори членів вченої ради університету;
- внесення змін до персонального складу делегатів конференції та складу вченої ради університету.

Найвищим колегіальним органом факультету є загальні збори трудового колективу факультету, що оцінює діяльність декана, затверджує річний звіт факультету, погоджує кандидатури на посаду декана факультету.

3. Повноваження президії ректорату, ректорату, органів самоврядування університету визначають Закон України «Про вищу освіту», Статут Херсонського державного університету, інституційні положення про експертні й дорадчі органи університету.

Ключовими повноваженнями президії ректорату й ректорату як дорадчих органів управління університетом є:

- моделювання рішень на основі аналізу проблеми і збору інформації;
- прогнозування ризиків;
- розроблення пропозицій щодо вдосконалення роботи університету;
- координація діяльності комісій і робочих груп університету;
- підготовка узгоджених пропозицій щодо перспективних та поточних питань діяльності університету;
- вирішення поточних питань діяльності університету;
- підготовка управлінських рішень на основі експертного аналізу, консультацій та фахового обговорення;
- розгляд пропозицій щодо співпраці з іншими закладами освіти, підприємствами та органами місцевого самоврядування;
- забезпечення виконавчої та експертної підтримки, відповідаючи за життєдіяльність університету між засіданнями вченої ради та стратегічними рішеннями ректора.

Ключовими повноваженнями студентського самоврядування й наукового товариства студентів, аспірантів, докторантів та молодих учених університету як дорадчих органів управління університетом є:

- участь в управлінні, обговоренні питань якості освіти та побуту;

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

- обов'язкове погодження рішень щодо відрахування студентів, аспірантів і докторантів, поселення в гуртожитки та затвердження правил розпорядку в частині, що стосується здобувачів;
- експертиза та підтримка наукових ініціатив здобувачів освіти й молодих учених;
- фінансове планування: розпорядження коштами, що виділяє вчена рада на забезпечення діяльності студентського самоврядування й наукового товариства.

4. Повноваження деканів, завідувачів кафедр, гарантів освітніх програм, керівників структурних підрозділів визначають Закон України «Про вищу освіту», Статут Херсонського державного університету, інституційні положення, персональні контракти й посадові інструкції.

Ключовими повноваженнями деканів є:

- безпосереднє керівництво факультетом та видання розпоряджень;
- формування кадрового складу науково-педагогічного та навчально-допоміжного персоналу;
- розроблення концепції розвитку факультету та освітніх програм;
- забезпечення виконання рішень вченої ради університету й факультету, наказів ректора, розпоряджень першого проректора й проректорів;
- контроль за виконанням навчального плану здобувачами освіти, розкладом занять та екзаменаційних сесій;
- щорічне звітування про діяльність факультету перед загальними зборами трудового колективу факультету, які й оцінюють його роботу;
- створення здорових і безпечних умов освітнього процесу, проведення інструктажів з безпеки життєдіяльності та навчання працівників з питань охорони праці.

Ключовими повноваженнями завідувачів кафедр є:

- створення й модернізація освітніх програм;
- створення умов для акредитації освітніх програм, що функціують на кафедрі;
- організація освітнього процесу, виконання навчальних планів та контроль якості викладання;
- професійний добір науково-педагогічних працівників (штатних та сумісників) для забезпечення освітнього процесу;
- ініціювання впровадження в освітній процес нових методів навчання, сучасних технологій та елементів дуальної освіти;

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

- визначення тематики наукових досліджень кафедри, організація конференцій, семінарів, круглих столів тощо;
- здійснення контролю за навчально-методичною діяльністю викладачів кафедри та за якістю викладання навчальних дисциплін;
- забезпечення підвищення кваліфікації викладачів та співробітників кафедри;
- координація і контроль наукової діяльності викладачів кафедри та здобувачів освіти;
- створення здорових і безпечних умов освітнього процесу.

Ключовими повноваженнями гарантів освітніх програм є:

- участь у визначенні унікальності, цілей та програмних результатів навчання, умов реалізації освітньої програми, розробленні навчальних та робочих планів, силабусів, програм практик та атестації;
- надання пропозицій до складу групи забезпечення освітньої програми та кандидатур викладачів для конкретних дисциплін (зокрема, із залученням фахівців з інших закладів);
- надання пропозицій щодо розподілу навчального навантаження між викладачами, які забезпечують освітню програму;
- залучення стейкхолдерів (роботодавців, випускників, представників територіальної громади) до експертизи освітньої програми;
- розроблення, оновлення й модернізація змісту освітньої програми з урахуванням вимог ринку праці та відгуків стейкхолдерів;
- забезпечення дотримання академічної доброчесності та етичних стандартів.

Пропозиції гаранта щодо викладачів, залучених до реалізації освітньої програми, є обов'язковими до розгляду, але остаточне кадрове рішення залишається за завідувачем кафедри і деканом, що унеможливорює управлінський дуалізм.

Механізми балансування прийняття рішень

Розподіл повноважень між ректором, вченою радою, конференцією трудового колективу й іншими дорадчими органами дає змогу збалансувати систему прийняття рішень, де стратегічні напрями визначаються колегіально, готуються фахівцями та громадськістю, затверджуються ректором і впроваджуються на місцях керівниками підрозділів.

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

При цьому ректор є суб'єктом відповідальності, що працює в системі стримувань і балансів; учена рада не є «виконавчим органом», її роль – стратегічний вплив, нормативна легітимізація, колегіальний контроль й академічне балансування.

Для вироблення функційних стратегій ректор має право утворювати дорадчі органи (раду роботодавців, раду випускників тощо). Ректор, голова вченої ради, голова конференції трудового колективу університету також можуть ініціювати створення локальних робочих груп для підготовки конкретних питань на розгляд ученої ради університету, конференції трудового колективу університету тощо.

Університет дотримується принципу розмежування посад ректора та голови вченої ради як елемента системи внутрішніх стримувань і протизваг: чинний ректор університету не повинен здійснювати повноваження голови вченої ради. Якщо ректора університету обирають головою вченої ради, то на період його ректорської каденції повноваження голови ради фактично здійснює його заступник, якого обирають таємним голосуванням з числа членів вченої ради.

Такого самого принципу рекомендовано дотримуватися в розмежуванні посад декана факультету та голови вченої ради факультету як елемента системи внутрішніх стримувань і протизваг: чинний декан факультету не повинен здійснювати повноваження голови вченої ради факультету. Голову вченої ради факультету обирають з-поміж членів ради факультету таємним голосуванням.

У разі виникнення колізії між рішеннями дорадчих органів та позицією суб'єкта ухвалення рішення остаточне рішення приймає уповноважений орган відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та Статуту університету.

Роль наглядової ради в системі балансування повноважень

Наглядова рада Херсонського державного університету є найвищим органом зовнішнього стратегічного аудиту та арбітражу, що забезпечує підзвітність діяльності університету засновнику та суспільству відповідно до законодавства України та Статуту університету.

Наглядова рада не здійснює безпосереднього оперативного, академічного чи адміністративного управління університетом і не підміняє повноваження ректора, вченої ради, конференції трудового колективу, ректорату та керівників структурних підрозділів.

Основними функціями наглядової ради в системі балансування повноважень є:

– здійснення стратегічного та репутаційного нагляду за діяльністю університету;

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

- сприяння дотриманню стратегічних пріоритетів розвитку університету;
- участь членів наглядової ради з дорадчим голосом у роботі вченої ради, ректорату, конференції трудового колективу університету;
- затвердження щорічного звіту про виконання Стратегічного плану розвитку та оцінювання ефективності (KPI) університету;
- контроль за виконанням кошторису університету;
- забезпечення представництва інтересів зовнішніх стейкхолдерів;
- підтримка розвитку партнерств, інвестиційної та міжнародної діяльності;
- сприяння прозорості та публічній підзвітності університету;
- участь у формуванні системи стримувань і балансів у межах інституційного врядування університету;
- внесення подання про відкликання ректора;
- надання рекомендацій, обов'язкових для розгляду на рівні стратегічного лідерства ректором, на рівні інституційного впливу й колегіального управління університетом вченою радою й конференцією трудового колективу, на рівні експертної роботи й дорадчої діяльності президією ректорату й ректоратом, на рівні ухвалення й виконання операційних рішень та імплементації рішень деканами, завідувачами кафедр, гарантами освітніх програм.

Наглядова рада здійснює свою діяльність на принципах невторчання в поточне управління університетом, академічної автономії, інституційної відповідальності та стратегічного партнерства.

Урегулювання конфліктів компетенцій

Конфліктом компетенцій є ситуація, коли два або більше суб'єкти управління:

- претендують на ухвалення одного й того самого рішення;
- по-різному тлумачать межі своїх повноважень;
- ухвалюють взаємосуперечливі рішення;
- блокують реалізацію рішення через розбіжності щодо компетенції.

Усі конфлікти компетенцій вирішуються відповідно до принципів:

- законності;
- субсидіарності;
- інституційного балансу;
- персональної відповідальності;
- пріоритету колегіального визначення політики над одноосібним адмініструванням.

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

Для запобігання конфліктам:

- кожне рішення повинно містити покликання на суб'єкта компетенції;
- усі положення про органи управління повинні містити вичерпний перелік повноважень;
- нові функції можуть бути закріплені лише рішенням вченої ради;
- делегування повноважень оформлюється письмово із визначенням меж та терміну делегування.

У разі виникнення розбіжностей між ректором та вченою радою університету щодо меж компетенції:

- питання обов'язково розглядається повторно;
- формується спільна погоджувальна група, до складу якої обов'язково долучають представників наглядової ради університету як органу зовнішнього балансування та юридичного відділу університету;
- готується висновок щодо правових підстав позицій сторін;
- рішення ухвалюється на засіданні вченої ради університету більшістю голосів.

Якщо рішення вченої ради університету, ухвалене в межах конфлікту компетенцій, прямо суперечить фінансовим зобов'язанням університету або створює юридичні ризики, за які ректор несе персональну відповідальність згідно з контрактом та законодавством, ректор має обґрунтоване право відмовитись від введення такого рішення в дію, повернувши його на повторний розгляд із зауваженнями. Якщо вчена рада повторно підтверджує своє рішення, у такому разі остаточне розв'язання спору передається на розгляд наглядової ради університету як органу стратегічного нагляду, що представляє інтереси громади та засновника.

Якщо конфлікт стосується стратегічного розвитку розвитку університету, освітньої чи наукової діяльності, нормативних документів університету, – питання виноситься на розгляд вченої ради університету.

Учена рада університету визначає належність компетенції, надає офіційне тлумачення внутрішніх нормативних актів, ухвалює рішення щодо розмежування повноважень. Рішення вченої ради університету вводить у дію ректор відповідним наказом.

У разі виникнення конфлікту між деканом і завідувачем кафедри, керівниками структурних підрозділів, іншими посадовими особами виконавчого рівня, сторони зобов'язані провести спільне обговорення та оформити узгоджену позицію. Якщо узгодження не досягнуто, питання передається до ректорату. Ректорат аналізує нормативні підстави, визначає межі компетенції сторін, готує

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

експертний висновок, подає рекомендацію ректору. Рішення ректорату має дорадчий характер.

Якщо конфлікт стосується оперативного управління, організації діяльності підрозділів, кадрових або адміністративних питань, остаточне рішення ухвалює ректор шляхом видання наказу. Таке рішення є обов'язковим до виконання всіма структурними підрозділами.

Управління ризиками

Систему управління ризиками в університеті, що є складником інституційного управління, спрямовано на забезпечення досягнення стратегічних цілей, ефективного використання ресурсів, належного виконання управлінських рішень та підтримання балансу повноважень між суб'єктами управління.

Управління ризиками здійснюється на принципах законності, прозорості, персональної відповідальності, колегіального контролю, превентивності, балансу управлінського впливу, моніторингу.

В університеті здійснюється моніторинг та оцінювання таких категорій ризиків:

- стратегічних;
- управлінських;
- академічних;
- кадрових;
- фінансових;
- організаційних;
- репутаційних;
- юридичних;
- корупційних;
- ризиків невиконання та/або неналежного виконання управлінських рішень.

Розподіл повноважень у сфері управління ризиками:

1) ректор:

- забезпечує функціонування системи управління ризиками;
- ухвалює рішення щодо реагування на ризики, які можуть вплинути на діяльність університету;
- визначає відповідальних осіб за реалізацію заходів реагування;

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

— інформує вчену раду університету про ризики, що можуть вплинути на реалізацію стратегії розвитку університету;

2) вчена рада університету:

— здійснює інституційний моніторинг системи управління ризиками;
— розглядає ризики, що впливають на реалізацію стратегії розвитку університету;

— оцінює ефективність заходів реагування на стратегічні ризики;

— надає рекомендації щодо мінімізації ризиків;

3) ректорат:

— здійснює аналіз ризиків діяльності університету;
— розглядає інформацію про виникнення ризиків;
— готує пропозиції щодо мінімізації їх;
— координує взаємодію структурних підрозділів під час реагування на ризики;

4) декани факультетів, завідувачі кафедр, юридична служба університету та керівники інших структурних підрозділів відповідно до встановлених ключових показників ефективності:

— забезпечують виявлення ризиків на відповідному рівні управління;
— організовують заходи щодо попередження їх;
— інформують ректора та ректорат про ризики, що можуть вплинути на діяльність підрозділу або університету в цілому;
— несуть персональну відповідальність за своєчасне реагування на ризики в межах делегованих повноважень.

Управління ризиками передбачає виявлення ризику; оцінювання його ймовірності та можливих наслідків; визначення відповідального суб'єкта; розроблення заходів реагування; реалізацію заходів реагування; моніторинг результативності вжитих заходів.

У разі виникнення ризику, що виходить за межі компетенції відповідного підрозділу, інформація невідкладно передається на вищий рівень управління.

Моніторинг ризиків здійснюється на постійній основі всіма суб'єктами управління відповідно до їх компетенції.

Ректор щорічно інформує вчену раду університету та конференцію трудового колективу університету про основні ризики діяльності університету, результати заходів щодо мінімізації їх, ризики, що можуть вплинути на реалізацію стратегії розвитку університету.

Вчена рада університету має право ініціювати розгляд окремих ризиків та заслуховування відповідальних посадових осіб.

МОН України ХДУ	Інституційна модель балансування повноважень у Херсонському державному університеті	Версія 01
--------------------	--	--------------

Відповідальним органом за аудит цієї моделі є наглядова рада університету, що є органом стратегічного та суспільного нагляду. Наглядова рада надає висновок про те, чи не стала модель «інституційно замкненою» та чи забезпечує вона реальну підзвітність перед суспільством. За результатами річного моніторингу вчена рада університету ухвалює рішення про необхідність внесення змін до моделі для адаптації до нових викликів.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Цей документ, зміни та доповнення до нього схвалює вчена рада університету й затверджує конференція трудового колективу університету та вводиться в дію наказом ректора.