

Тернопільський національний
медичний університет імені І.Я.
Горбачевського Міністерства охорони
здоров'я України

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол вченої ради

«24» 09 2019 року № 13

Наказ ректора

Тернопільського національного
медичного університету імені
І.Я. Горбачевського Міністерства
охорони здоров'я України

« » 2019 року №

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок проведення конкурсу на заміщення
вакантних посад, призначення і звільнення з посад,
продовження терміну роботи науково-педагогічних та педагогічних працівників
Тернопільського національного медичного університету ім. І.Я. Горбачевського
Міністерства охорони здоров'я України

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Це Положення визначає порядок проведення конкурсу, який передуює укладенню трудового договору (контракту) під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, а також порядок прийняття на роботу, призначення, продовження трудових відносин та звільнення з посад науково-педагогічних та педагогічних працівників університету.
- 1.2. Дане Положення ґрунтується на вимогах Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року; Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року; Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року; постанови Кабінету Міністрів України №963 від 14 червня 2000 року «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників»; «Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)», затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 5 жовтня 2015 року №1005 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 26 листопада 2015 року №1230); Статуту Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського МОЗ України; Колективного договору Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського МОЗ України.
- 1.3. Перелік основних посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти визначений у ч.1 ст.55 Закону України «Про вищу освіту»:
 - 1) керівник (ректор, президент, начальник, директор);
 - 2) заступник керівника (проректор, віце-президент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
 - 3) директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
 - 4) декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
 - 5) директор бібліотеки;

- 6) завідувач (начальник) кафедри;
 - 7) професор;
 - 8) доцент;
 - 9) старший викладач, викладач, асистент;
 - 10) науковий працівник бібліотеки;
 - 11) завідувач аспірантури, докторантури;
- 1.4. Перелік основних посад педагогічних працівників закладів вищої освіти визначений у ч.2 ст.55 Закону України «Про вищу освіту»:
 - 1) викладач;
 - 2) методист.
 - 1.5. Повний перелік посад науково-педагогічних та педагогічних працівників закладів вищої освіти визначено у постанові Кабінету Міністрів України №963 від 14 червня 2000 року «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників».
 - 1.6. Відповідно до вимог статті 55 Закону України «Про вищу освіту», особа у закладі вищої освіти не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Здійснення адміністративних, управлінських (забезпечення організації та виконання) функцій передбачає виконання повноважень на посадах керівника, заступника керівника вищого навчального закладу, керівника (декана) факультету, керівника навчально-наукового інституту, завідувача (начальника) кафедри.

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

- 2.1. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників:
 - *завідувачів (начальників) кафедр;*
 - *професорів;*
 - *доцентів;*
 - *старших викладачів;*
 - *викладачів,*укладенню трудового договору (контракту) передує *конкурсний відбір*, що ґрунтується на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.
- 2.2. На посади завідувачів (начальників) кафедр, професорів і доцентів, директора бібліотеки, вчена рада Університету здійснює *обрання за конкурсом таємним голосуванням*.
- 2.3. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, що передбачені чинним законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису університету.
- 2.4. Реорганізація структурних підрозділів (злиття або поділ) не є підставою для оголошення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, окрім керівника підрозділу.

- 2.5. Для організації та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, наказом ректора Університету можуть бути утворені одна або декілька конкурсних комісій.

3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

- 3.1. Участь у конкурсі мають право приймати особи, які мають повну вищу освіту та за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», ліцензійними умовами надання освітніх послуг за певним напрямом підготовки.
- 3.2. Для визначення рівня професіоналізму осіб, що приймають участь у конкурсі, беруться до уваги:
- наявність наукового ступеня та/або вченого звання;
 - наявність повної вищої освіти за профілем кафедри;
 - кількість наукових публікацій, у тому числі іноземною мовою, у високореєтингових виданнях, які індексуються у Scopus та Web of Science, а також загальна кількість наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки;
 - наявність виданих підручників, навчальних посібників, інформаційних листів, монографій;
 - участь у міжнародних та вітчизняних грантових дослідженнях;
 - наявність розроблених навчальних програм за останні п'ять або більше років, а також винаходів;
 - науковий та методичний рівень проведення лекцій (практичних занять у разі відсутності лекційного курсу).
- 3.3. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників повинні відповідати наступним **загальним вимогам**:
- 3.3.1. Відповідно до ч.9 ст.55 Закону України «Про вищу освіту», посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають:
- науковий ступінь або вчене звання;
 - мають освітній ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) після набрання чинності Законом України «Про вищу освіту» прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра (п.2 ч.2 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про вищу освіту»).
- 3.3.2. Згідно з ч.10 ст.55 Закону України «Про вищу освіту», статутом закладу вищої освіти можуть встановлюватися відповідно до законодавства додаткові вимоги до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників.
- 3.4. Окрім загальних вимог до претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників університету цим Порядком встановлюються **додаткові вимоги**:
- 3.4.1. До посади **керівника (декана) факультету**:
- повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю факультету;
 - стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 (п'яти) років.

3.4.2. До посади **керівника (директора) навчально-наукового інституту**:

- повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю навчально-наукового інституту;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 (п'яти) років.

3.4.3. До посади **завідувача кафедри**:

Клінічної кафедри:

- повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю кафедри;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 (п'яти) років;
- вищу (першу) кваліфікаційну лікарську категорію за спеціальністю, що відповідає профілю клініки.

Теоретичної кафедри:

- повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю кафедри;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 (п'яти) років.

3.4.4. До посади **професора**:

Клінічної кафедри:

- повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук або вчене звання доцента чи професора;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше 9 (дев'яти) років;
- вищу (першу) кваліфікаційну лікарську категорію за спеціальністю, що відповідає профілю клініки.

Теоретичної кафедри:

- повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю кафедри;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше 9 (дев'яти) років.

3.4.5. До посади **доцента**:

Клінічної кафедри:

- повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук або вчене звання доцента чи старшого дослідника (старшого наукового співробітника);
- стаж науково-педагогічної роботи не менше 4 (чотири) роки;
- кваліфікаційну лікарську категорію за спеціальністю, що відповідає профілю клініки.

Теоретичної кафедри:

- повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук або вчене звання старшого дослідника (старшого наукового співробітника) чи доцента;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше 4 (чотири) роки.

3.4.6. До посади **старшого викладача**:

- повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук;

- стаж науково-педагогічної роботи не менше 3 (трьох) років;
- 3.4.7. До посади **асистента:**
 - Клінічної кафедри:
 - повна вища освіта відповідного напрямку підготовки: магістр або спеціаліст; наявність наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії або доктора наук);
 - стаж науково-педагогічної роботи не вимагається;
 - кваліфікаційну лікарську категорію або сертифікат лікаря-спеціаліста за спеціальністю, що відповідає профілю клініки.
 - Теоретичної кафедри:
 - повна вища освіта відповідного напрямку підготовки: магістр або спеціаліст; наявність наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії або доктора наук);
 - стаж науково-педагогічної роботи не вимагається.
- 3.4.8. До посади **викладача:**
 - повна вища освіта відповідного напрямку підготовки: магістр або спеціаліст; наявність наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії або доктора наук);
 - стаж науково-педагогічної роботи не вимагається.
- 3.4.9. До посади **завідувача аспірантурою, докторантурою:**
 - повинен мати стаж роботи, який складає на посадах науково-педагогічних та наукових працівників не менше 2 (двох) років.
- 3.4.10. До посади **директора бібліотеки:**
 - повна вища освіта гуманітарного спрямування та післядипломна освіта в галузі організації та управління бібліотеками;
 - стаж бібліотечної роботи – не менше 5 (п'яти) років.

4. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР, ПРИЗНАЧЕННЯ, ОБРАННЯ ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ

- 4.1. Обрання, призначення та звільнення з посади ректора Університету регламентується Законом України «Про вищу освіту» та Методичними рекомендаціями щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника закладу вищої освіти, що затверджені постановою Кабінету Міністрів України.
- 4.2. Ректор за погодженням з органом студентського самоврядування Університету приймає рішення про призначення проректора, заступника директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти, заступника декана факультету. Процедура звільнення вище зазначених посадових осіб погодження органу студентського самоврядування Університету не передбачає.
- 4.3. Проректори (діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом), призначаються та звільняються з посад за погодженням вченої ради Університету та погодженням з Міністерством охорони здоров'я України.
- 4.4. Вчена рада Університету **обирає за конкурсом таємним голосуванням** на посади завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів та директора бібліотеки (п.7 ч.2 ст.36 Закону України «Про вищу освіту»).
- 4.5. У випадку делегування повноважень на виконання ч.7 ст.36 Закону України «Про вищу освіту» – обрання доцента кафедри може здійснювати вчена рада факультету.

- 4.6. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника у порядку **конкурсного відбору або обрання за конкурсом** оголошується ректором, шляхом видачі відповідного наказу за наявності вакантних посад:
- після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, що передбачені чинним законодавством, зокрема і у випадку закінчення строку чинності контракту (за винятком випадків, передбачених п.6.5. Розділу 6 цього Порядку);
 - при введенні нової посади до штатного розпису університету.
- 4.7. Оголошення про проведення конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника, терміни та умови його проведення публікуються в газеті «Медична академія» та на офіційному веб-сайті Університету. При цьому дату публікації оголошення у газеті слід вважати днем оголошення конкурсу.
- 4.8. Конкурс на заміщення посад **старших викладачів, викладачів, асистентів у порядку конкурсного відбору**, оголошується через 1 (один) місяць після набуття нею статусу вакантної.
- 4.9. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників, що перелічені у п.4.4. цього Положення, **у порядку обрання за конкурсом**, оголошується за 2 (два) місяці до закінчення терміну дії контракту або не пізніше, ніж через 2 (два) місяці після набуття нею статусу вакантної.
- 4.10. Прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі та їх попередній розгляд здійснюється конкурсною комісією на відповідність умовам конкурсу.
- 4.11. В оголошенні про проведення конкурсу зазначаються наступні відомості:
- повна назва Університету із зазначенням його місцезнаходження та номерів контактних телефонів;
 - перелік вакантних посад;
 - вимоги до претендентів;
 - строк подання документів для участі в конкурсі та їх повний перелік;
 - адресу подання документів.
- В оголошенні може міститись додаткова інформація, що не суперечить чинному законодавству України.
- 4.12. Строк подання документів для участі в конкурсі становить не більше 1 (одного) місяця з дня опублікування оголошення про конкурс.
- 4.13. Про зміни умов оголошеного конкурсу або його скасування ректором видається наказ, про що розміщується інформація в газеті «Медична академія» та на офіційному веб-сайті Університету.
- 4.14. Перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, що подаються у відділ кадрів Університету:
- заява про участь у конкурсі, написану власноруч відповідно до встановленого зразка, що буде затверджуватись як додаток до оголошення;
 - список наукових праць;
 - документи, що підтверджують освітній рівень, підвищення кваліфікації протягом п'яти останніх років (диплом про вищу освіту, атестати про вчене звання, сертифікати, свідоцтва та інші передбачені чинним законодавством України документи);
 - звіт за попередній період про наукову, навчально-методичну, лікувальну, організаційну роботу за попередній період, а від претендента, що не

працював в Університеті до проведення конкурсу – подається звіт за основним місцем роботи;

- програму розвитку підрозділу (від претендентів на посаду завідувача кафедри, декана факультету, директора навчально-наукового інституту);
- електронну та поштову адреси для листування.

Претенденти на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника при подачі необхідних документів для участі у конкурсі мають можливість також ознайомитись з цим Порядком, Посадовою інструкцією у відділі кадрів.

- 4.15. Якщо особа подала заяву та документи, які не відповідають вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову конкурсної комісії. Письмова відмова надсилається особі конкурсною комісією листом з повідомленням про вручення письмового відправлення не пізніше 3 (трьох) робочих днів з моменту встановлення невідповідності поданих документів вимогам оголошеного конкурсу.
- 4.16. В окремих випадках – у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками – вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватись за строковим трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.
- 4.17. Без проведення конкурсу (за строковим трудовим договором) здійснюється заміщення посад:
 - науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку тощо);
 - науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва (на цей період) (ч.6 ст.60 Закону України «Про вищу освіту»);
 - науково-педагогічних працівників, які заміщуються на умовах сумісництва із врахуванням вимог постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року №245 та інших чинних нормативно-правових актів України, що регулюють дане питання;
 - науково-педагогічних працівників, на які зараховуються іноземні громадяни, що прибули на запрошення Університету для провадження викладацької та/або наукової діяльності.
- 4.18. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників має бути проведений впродовж одного місяця (як виняток, за наявності об'єктивних причин – двох місяців) після закінчення прийому документів.
- 4.19. Обговорення кандидатур претендентів на заміщення вакантних посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, проводиться трудовим колективом відповідної кафедри у їх присутності на засіданні кафедри, а директора бібліотеки – на зборах трудового колективу бібліотеки (у разі відсутності претендента, – обговорення відбувається лише за його письмової згоди).
- 4.20. Засідання кафедри, на якому обговорюється кандидатури претендентів на заміщення вакантної посади завідувача кафедри, а також збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, проводить за дорученням ректора один із проректорів або керівник факультету (навчально-наукового інституту).

- 4.21. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента (крім завідувача кафедри) кафедра має запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести відкриті практичні заняття, майстер-класи у присутності науково-педагогічних працівників Університету. Рішення засідання кафедри (зборів трудового колективу бібліотеки) є правомочним, якщо на засідання присутні не менше 2/3 від фактичної кількості працівників (у тому числі тих, які працюють за сумісництвом).
- 4.22. Кандидатури на заміщення вакантних посад завідувачів кафедр попередньо **обговорюються**:
- трудовим колективом кафедри за участі представників ректорату чи деканату.
 - предметом обговорення можуть бути: звіт про роботу за попередній період (незалежно від посади), програми розвитку підрозділу (кафедри, бібліотеки).
- 4.23. Висновки кафедр, зборів трудового колективу підрозділу про професійні та особистісні якості претендентів необхідно затверджувати **таємним голосуванням та передавати на розгляд конкурсної комісії у письмовій формі (протокол або витяг з протоколу засідання підрозділу) разом із окремими думками учасників засідання, які викладені у письмовій формі.**
- 4.24. У разі незгоди окремих науково-педагогічних працівників із загальним рішенням (висновком) щодо заміщення вакантної посади, на розгляд конкурсної комісії подаються умотивовані окремі висновки (думки) науково-педагогічних працівників, які викладені у письмовій формі та підписані власноруч.
- 4.25. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Університету (факультету, навчально-наукового інституту).
- 4.26. Ректор за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту) призначає керівника факультету (навчально-наукового інституту) на строк до п'яти років та укладає з ним контракт. Інші питання щодо порядку призначення керівника факультету (навчально-наукового інституту) визначаються статутом Університету.
- 4.26.1. Керівник факультету (навчально-наукового інституту) здійснює свої повноваження на постійній основі.
- 4.26.2. Одна і та сама особа не може бути керівником факультету (навчально-наукового інституту) в Університеті **більш як 10 років**. Особа, яка працює на посаді керівника факультету (навчально-наукового інституту, відокремленого структурного підрозділу Університету відповідно до Закону України «Про вищу освіту») на день набрання чинності Законом України «Про фахову передвищу освіту» не менше п'яти років, має право надалі працювати на цій посаді не більше п'яти років.
- 4.26.3. Згода органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту) щодо особи, яка претендує на призначення керівником факультету (навчально-наукового інституту) подається у письмовій формі ректору Університету за **2 місяці до закінчення строку повноважень керівника факультету (навчально-наукового інституту).**
- 4.27. Керівник факультету (навчально-наукового інституту) може бути звільнений з посади ректором Університету за поданням вченої ради Університету або органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту) з

підстав, визначених законодавством про працю, статутом Університету, умовами контракту.

- 4.28. Пропозиція про звільнення керівника факультету (навчально-наукового інституту) вноситься до органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту) не менш як половиною голосів статутного складу вченої ради факультету (навчально-наукового інституту).
- 4.29. Пропозиція про звільнення керівника факультету (навчально-наукового інституту) приймається не менш як двома третинами голосів статутного складу органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту). Інші питання щодо порядку звільнення керівника факультету (навчально-наукового інституту) визначаються статутом Університету.
- 4.30. **Завідувач кафедри** обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту), кафедри та рекомендації конкурсної комісії.
- 4.30.1. Ректор Університету призначає завідувача кафедри та укладає з ним контракт строком **на 5 (п'ять) років**. Трудовий колектив факультету має право делегувати свої повноваження вченій раді факультету з приводу урахування пропозицій щодо обрання на посади керівників кафедр.
- 4.30.2. Одна і та сама особа не може бути завідувачем кафедри в Університеті **більше ніж два строки**.
- 4.31. **Професори, доценти кафедри, директор бібліотеки** обираються за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету (у випадку делегування повноважень на виконання ч.7 ст.36 Закону України «Про вищу освіту» – обрання доцента кафедри може здійснювати вчена рада факультету).
- 4.31.1. Ректор Університету призначає професорів, доцентів кафедри, директора бібліотеки та укладає з ними контракт строком **на 5 (п'ять) років**.
- 4.32. **Старші викладачі, викладачі, асистенти** призначаються на посаду після проходження конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників.
- 4.32.1. Ректор Університету призначає старшого викладача, викладача, асистента та укладає з ними контракт строком **до 5 (п'яти) років**.
- 4.33. Заміщення вакантних посад і продовження терміну роботи **наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури** відбувається без конкурсного відбору.

5. КОНКУРСНА КОМІСІЯ. ОБРАННЯ ТА ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

- 5.1. Для здійснення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету та перевірки наданих кандидатами документів, наказом ректора створюється постійно діюча конкурсна комісія (комісії). Своїм наказом про створення комісії ректор визначає голову, заступника та членів конкурсної комісії.
- 5.2. Розгляд конкурсною комісією кандидатур претендентів та поданих ними документів відбувається за результатами попереднього обговорення зборів трудового колективу (кафедри, факультету, інституту, бібліотеки), органів громадського самоврядування Університету, окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів в Університеті за попередній період (якщо претендент працював в Університеті до проведення конкурсу).

- 5.3. Конкурсній комісії надано **право ухвалювати остаточні рішення** стосовно претендентів на посади **старших викладачів, викладачів та асистентів**. Рішення конкурсної комісії затверджується більшістю голосів від її складу, оформляється протоколом засідання та набирає чинності після його затвердження ректором Університету шляхом видання наказу.
- 5.4. Конкурсній комісії надано **повноваження ухвалювати рекомендації** стосовно претендентів на посади **завідувачів кафедр, професорів, доцентів, директора бібліотеки** для розгляду питання на засіданні вченої ради Університету.
- 5.5. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання вченої ради.
- 5.6. Відповідно до п.4.25. цього Порядку, негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету (факультету, навчально-наукового інституту).
- 5.7. **Правила голосування на засіданні вченої ради Університету та факультету:**
- прізвища всіх претендентів на зайняття відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування;
 - у разі конкурсу стосовно однієї посади кожен член вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування – бюлетені вважаються недійсними;
 - якщо **при проведенні конкурсу** брали участь три або більше претенденти та жоден із них не набрав більше 50% голосів присутніх членів вченої ради, то щодо двох претендентів, що набрали найбільшу кількість голосів проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради. Для організації повторного голосування та виготовлення нових бюлетенів таємного голосування – на засіданні вченої ради оголошується перерва. Якщо при повторному голосуванні жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів вченої ради, то застосовуються вимоги п.5.13. цього Положення.
- 5.8. У випадку оголошення перерви у засіданнях вченої ради, після поновлення її роботи необхідно перевірити присутність учасників засідання та засвідчити наявність кворуму.
- 5.9. Рішення вченої ради факультету щодо обрання за конкурсом таємним голосуванням доцента кафедри (у випадку делегування повноважень від вченої ради Університету) вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх членів вченої ради.
- 5.10. Рішення вченої ради Університету щодо обрання за конкурсом таємним голосуванням завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів та директора бібліотеки вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх членів вченої ради.
- 5.11. Рішення вченої ради набирає чинності з дня затвердження його наказом ректора Університету, якщо інший строк не вказано у його тексті.
- 5.12. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві або більше посади, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ

про його звільнення з раніше займаних посад повинен бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

6. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

- 6.1. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору (контракту).
- 6.2. Підставою для призначення науково-педагогічного працівника на посаду є укладення трудового договору (контракту).
- 6.3. Введення в дію рішення вченої ради Університету, факультету (навчально-наукового інституту) слід вважати підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою та видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин).
- 6.4. Строк строкового трудового договору (контракту) встановлюється за погодженням сторін, але не більше ніж на 5 (п'ять) років. Вносити пропозиції щодо строку трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад керівника факультету (навчально-наукового інституту), керівника кафедри, директора бібліотеки, професора, доцента, для яких строк трудового договору (контракту) передбачений на 5 (п'ять) років.
- 6.5. За 3 (три) місяці до закінчення чинності контракту науково-педагогічний працівник, зобов'язаний звернутись до ректора Університету із заявою щодо продовження (продлонгації) або не продовження з ним трудових відносин. Неподання такої заяви у визначений вище строк вважатиметься відмовою науково-педагогічного працівника від укладення контракту на новий строк і за 2 (два) місяці до закінчення терміну дії контракту оголошується конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників, що перелічені у п.4.4. цього Положення.
- 6.6. До заяви щодо продовження трудових відносин, що подається відповідно до порядку, що визначений у п.6.5. цього Положення, науково-педагогічний працівник зобов'язаний додати витяг з протоколу засідання кафедри, на якому заслуховувався його звіт про виконання умов контракту та надавалась рекомендація щодо погодження пролонгації трудових відносин з науково-педагогічним працівником.
- 6.7. Якщо ректор Університету погоджує продовження трудових відносин з науково-педагогічним працівником **(за винятком керівників факультету (навчально-наукового інституту) та завідувача кафедри)**, у якого за 3 (три) місяці закінчується строк чинності контракту, то **конкурс не оголошується** і з таким працівником **за угодою сторін** за 2 (два) місяці до закінчення строку чинності контракту він (контракт) може бути укладений на новий строк (відповідно до п.24 постанови Кабінету Міністрів України №170 від 19 березня 1994 року «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору»).
- 6.8. Укладений на новий строк контракт із працівником (продлонгація) є підставою для видання наказу ректора про продовження трудових відносин із науково-педагогічним працівником з обов'язковим ознайомленням із наказом працівника.

7. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- 7.1. Порядок припинення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками регулюється Законом України «Про вищу освіту», Кодексом законів про працю України, статутом Університету та посадовою інструкцією.
- 7.2. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

8. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

- 8.1. На вакантні посади (які вивільняються внаслідок закінчення строку дії трудового договору (контракту) або у зв'язку зі звільненням працівника), процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора Університету можуть призначатися науково-педагогічні працівники для виконання обов'язків відсутнього працівника у поточному навчальному році до заміщення вакантної посади за конкурсом.
- 8.2. Відповідно до чинного законодавства, при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників пенсійного віку, з ними може укладатися строковий трудовий договір, у тому числі контракт. Терміни строкового трудового договору (контракту) встановлюються за погодженням сторін.
- 8.3. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення **зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток** в Університеті (згідно з вимогами ч.3 ст.119 Кодексу законів про працю України).
- 8.4. Гарантії, визначені у частині третій статті 119 Кодексу законів про працю України, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 9.1. Зміни та/або доповнення до цього Положення вносяться у тому самому порядку, що регламентований для його прийняття.

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з науково-педагогічної
роботи

_____ « 23 » 09 2019 р.

(підпис) (ПІБ)

Заступник ректора з
кадрових питань

_____ « 23 » 09 2019 р.

(підпис) (ПІБ)

В.о. начальника

юридичного відділу _____ « 23 » 09 2019 р.

(підпис) (ПІБ)