

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ПОГОДЖЕНО:

Представник первинної профспілкової організації
Національного фармацевтичного університету

СВ
«30» серпня 2013 року



ЗАТВЕРДЖЕНО:

Ректор Національного
фармацевтичного університету
проф. Черних В.П.

наказ № 667 К
09 _____ 2013 року

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Конференція трудового колективу
Національного фармацевтичного університету
протокол № 3

від «30» серпня 2013 року

ПОЛОЖЕННЯ

про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Національного фармацевтичного університету

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Національного фармацевтичного університету (далі – Положення) визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників Національного фармацевтичного університету (далі – Університет), а саме: асистентів, викладачів, старших викладачів, доцентів, деканів, професорів, завідуючих кафедрами.

1.2. Положення розроблено відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Статуту Університету та Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України № 744 від 24.12.2002.

2. ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають повну вищу освіту і за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», даним Положенням та умовам оголошеного конкурсу.

2.2. На вакантну посаду асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора можуть претендувати особи, які:

- мають наукові ступені та/або вчені звання;
- є випускниками магістратури, аспірантури та докторантури;

- володіють іноземною мовою (якою здійснюється викладання навчальної дисципліни на кафедрі) на рівні достатньому для викладання навчальних дисциплін.

2.3. На вакантну посаду завідуючого кафедрою можуть претендувати особи, які:

- мають науковий ступінь доктора або кандидата наук;
- мають вчене звання професора, доцента, старшого наукового співробітника з відповідної науково-педагогічної спеціальності кафедри;
- мають науково-педагогічний стаж не менше 5-ти років;
- володіють англійською мовою на рівні достатньому для викладання навчальних дисциплін;
- мають вищу кваліфікаційну категорію з лікарської спеціальності (для претендентів на посаду завідуючого клінічною кафедрою).

3. УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

3.1. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується ректором Університету, про що видається відповідний наказ. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету.

3.2. Про проведення конкурсу у засобах масової інформації, засновником (співзасновником) яких є Харківська міська рада, публікується оголошення, в якому зазначаються:

- повне найменування Університету із зазначенням його місцезнаходження та номерів телефонів;
- найменування посад, на які оголошується конкурс;
- основні вимоги до претендентів, визначені професійно-кваліфікаційними характеристиками посад науково-педагогічних працівників;
- строк подання заяв та документів претендентами;
- терміни й умови проведення конкурсу.

Про зміну умов конкурсу або його скасування ректором Університету видається наказ, про що оголошується у відповідних засобах масової інформації.

У разі потреби Університет може додатково публікувати оголошення в інших друкованих засобах масової інформації.

3.3. Претенденту може бути відмовлено у прийнятті заяви про участь в конкурсі у випадку порушення строків подачі документів.

3.4. Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову. Немотивована відмова в допуску до участі в конкурсі не допускається.

3.5. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади.

3.6. Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою попередньо обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття.

3.7. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів на заміщення посад асистентів, викладачів, старших викладачів, доцентів, декана та відповідні рекомендації передаються на розгляд Вченої ради факультету. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендента на заміщення посади професора і завідуючого кафедрою та відповідні рекомендації передаються на розгляд Вченої ради Університету.

3.8. Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить проректор Університету або декан факультету.

3.9. Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету (факультету).

3.10. Обрання на посаду асистентів, викладачів, старших викладачів, доцентів, декана проводиться Вченою радою факультету таємним голосуванням. Обрання на посаду професора і завідуючого кафедрою проводиться Вченою радою Університету таємним голосуванням.

3.11. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і проводиться обговорення в їх присутності.

3.12. Рішення Вченої ради Університету (факультету) при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів відповідної Вченої ради.

3.13. Під час обрання переможця серед претендентів на зайняття вакантної посади науково-педагогічного працівника Вченою радою Університету (факультету) оцінюється діяльність претендента на основі таких основних критеріїв:

- видання (участь у виданні (співавторство)) підручників, посібників, тощо (у тому числі виданих англійською мовою) з навчальних дисциплін, що викладаються на кафедрі;
- створення наукової продукції (монографії, статті, доповіді, винаходи, тощо), у тому числі тієї, що створена в результаті спільної діяльності зі співробітниками інших вищих навчальних закладів та наукових установ;
- публікація фундаментальних наукових статей з навчальних дисциплін, що викладаються на кафедрі, у вітчизняних та зарубіжних виданнях;
- досвід організації та особистої участі у виконанні наукових досліджень;
- досвід викладання навчальних дисциплін кафедри (читання лекцій, у т. ч. лекцій «майстер-класу», проведення семінарських занять, тощо);
- досвід організації та керівництва роботою науково-дослідних студентських гуртків;
- досвід підготовки студентів до участі у національних та міжнародних олімпіадах, конкурсах, конференціях, школах, семінарах, тощо;
- досвід підготовки та запровадження у навчальний процес електронних навчальних видань, створення навчальних програм (в тому числі інтерактивних) та тестових завдань для студентів, а також досвід впровадження новітніх технологій у навчальний процес;
- участь у міжнародних наукових та освітніх конференціях, проектах, програмах, тощо;
- наявність зарубіжних поїздок для проведення наукової та педагогічної діяльності (стажування, тренінги, тощо);
- наявність сертифікатів про підвищення кваліфікації;
- проходження стажування та обміну досвідом за кордоном;
- досвід володіння сучасними комп'ютерними технологіями.

3.14. Окрім критеріїв оцінки, наведених у п. 3.13. Положення, Вченою радою Університету, під час обрання переможця серед претендентів на зайняття вакантної посади завідуючого кафедрою, використовуються такі додаткові критерії оцінки діяльності претендента:

- досвід методичного та наукового керівництва підготовкою науково-педагогічних працівників в магістратурі, аспірантурі та докторантурі, а також досвід запровадження нових форм підготовки наукових кадрів;
- досвід впровадження у вищому навчальному закладі дистанційної форми навчання;
- досвід встановлення та розвитку ефективних партнерських зв'язків з вищими навчальними закладами, науковими та іншими установами і організаціями зарубіжних країн;
- досвід організації та проведення на базі вищого навчального закладу міжнародних науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів, виставок, тощо;
- досвід ефективного виконання доручень МОЗ України, Міносвіти, всеукраїнських та міжнародних установ і організацій;
- досвід ефективного виконання громадських доручень за завданням ректорату вищого навчального закладу;
- досвід ведення планової та звітної документації вищого навчального закладу.

3.15. Прізвища всіх претендентів на займання відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради Університету (факультету) має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

3.16. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради Університету (факультету). При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

3.17. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50 % голосів присутніх членів Вченої ради Університету (факультету), конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

4. ОБРАННЯ ПЕРЕМОЖЦЯ КОНКУРСУ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДУ

4.1. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50 % голосів присутніх членів Вченої ради Університету (факультету).

4.2. Рішення Вченої ради Університету (факультету) є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора Університету про прийняття її на роботу.

4.3. Відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників може укладатися безстроковий, строковий трудовий договір, у тому числі контракт. Термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право кожна із сторін.

4.4. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.