



ЗАТВЕРДЖУЮ

**Ректор Національного фармацевтичного
університету, академік НАН України**

проф. В. П. Черних

Наказ від 10.04 2017р.



УХВАЛЕНО

**Засідання Вченої ради Національного
фармацевтичного університету
протокол № 7 від 31 березня 2017р.**

КОНТРОЛЬНИЙ
ПРИМІРНИК № 91-01

напр. ВУУ О.І. Назарко

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад
науково-педагогічних працівників
Національного фармацевтичного університету
ПОЛ А 3.3-20-107

Розробив:

Заступник ректора
з питань кадрової роботи

[Signature]
З. Ф. Подстрелова
«04» квітня 2017 р.

Вчений секретар Вченої ради

[Signature]
проф. Н.М. Кононенко
«04» квітня 2017 р.

Провідний юрисконсульт

[Signature]
К.М. Куріло
«04» квітня 2017 р.

Узгодив:

Перший проректор з НПР –
Представник керівництва з якості
[Signature] проф. А. А. Котвіцька
«06» квітня 2017 р.

Начальник відділу управління якістю

[Signature] О.І. Назарко
«06» квітня 2017 р.

Харків, 2017

Зміст

- 1 Загальні положення
- 2 Умови проведення конкурсу
- 3 Основні кваліфікаційні вимоги до претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників
- 4 Прийом документів для участі у конкурсі
- 5 Проведення оцінки професійного рівня та відбір кандидатів
- 6 Порядок укладання трудового договору (контракту)
- 7 Припинення трудових відносин

1 Загальні положення

1.1 Це Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Національного фармацевтичного університету розроблено відповідно до вимог Кодексу законів про працю України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Порядку затвердження рішень про присвоєння вчених звань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.08.2015 № 656, Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14.01.2016 № 13. Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005, Статуту Національного фармацевтичного університету, Колективного договору НФаУ, Положення про комісії Вченої ради НФаУ.

1.2 Це Положення визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників Національного фармацевтичного університету (далі – Університет) – завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, а також деканів, директора бібліотеки, директорів структурних підрозділів – Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації НФаУ, Коледжу НФаУ.

1.3 Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться на вакантні посади. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених чинним законодавством України, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету. На посади, які вивільнюються внаслідок закінчення терміну трудового договору (контракту), наказом ректора Університету можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують свої обов'язки до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

1.4 Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь (або пройшли офіційний захист дисертаційної роботи) за профілем кафедри та/або вчене звання за профілем кафедри. Статутом Університету можуть бути встановлені, відповідно до чинного законодавства України, додаткові вимоги до осіб, які є претендентами на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

1.5 Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають науковий ступінь та/або вчене звання, і за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників чинним законодавством України, вимогам, зазначених у затверджених ректором Університету посадових інструкціях науково-педагогічного працівника, та умовам оголошеного конкурсу, зокрема:

- мають відповідну профільну освіту та спеціальну педагогічну підготовку;
- за основним місцем роботи провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність;
- забезпечують викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівнях навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю, провадять наукову діяльність;
- підвищують свій професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію;
- дотримуються норм педагогічної етики, моралі, поважають гідність осіб, які навчаються в Університеті, прищеплюють їм любов до України, виховують їх у дусі українського патріотизму й поваги до Конституції України та державних символів України;
- розвивають у осіб, які навчаються в Університеті, самостійність, ініціативу, творчі здібності;
- дотримуються законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», інших нормативно-правових актів, у тому числі тих, які регулюють норми їх трудової діяльності, Статуту Університету, Правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкцій, виконують передбачені ними посадові обов'язки, додержуються вимог та принципів функціонування системи управління якістю Університету, вимог стандарту ДСТУ ISO 9001, положень Політики та Цілей у сфері якості НФаУ.

1.6 У виняткових випадках ректор Університету має право призначати осіб на посади науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором (контрактом) до обрання за конкурсом. Виконання обов'язків за вакантними посадами декана факультету та завідувача кафедрою до обрання за конкурсом покладається наказом ректора на відповідну особу на строк не довше ніж до закінчення поточного навчального року.

1.7 Особи, які подають документи на конкурс на посади декана факультету, директора Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації, директора Коледжу не можуть одночасно займати дві та більше посад, які передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Також одна і та сама особа не може займати посади декана факультету чи директора структурного підрозділу більш ніж два терміни з урахуванням особливостей передбачених прикінцевими положеннями Закону України «Про вищу освіту».

1.8 Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту).

1.9 Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку із вагітністю і пологами, відпустку для до-

гляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а у разі якщо дитина потребує домашнього догляду – відпустку, тривалістю визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації, службі у Збройних силах України), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному чинним законодавством України.

У разі, якщо строк трудового договору (контракту) закінчився під час перебування особи у відпустці по догляду за дитиною, або службі у Збройних силах України, або у творчій відпустці, то з такою особою може бути продовжено трудовий договір (контракт) без проведення конкурсу. Строк договору встановлюється так, щоб зазначені особи могли прийняти участь у конкурсі не більш ніж через рік після виходу на роботу. У разі не продовження строкового трудового договору (контракту), застосовуються норми трудового законодавства України.

Поза конкурсом заміщуються посади асистентів та викладачів випускниками аспірантури у рік закінчення аспірантури. Після трирічного терміну перебування випускників аспірантури на вказаних посадах, трудові відносини з ними можуть бути продовжені на конкурсних умовах.

Конкурс не оголошується також на посади, зайняті за сумісництвом.

1.10 Заміщення посади декана, завідувача кафедри новоствореного факультету, кафедри під час об'єднання (злиття) цих структурних підрозділів відбувається шляхом проведення конкурсу.

При поділі кафедри її завідувач може призначатися на посаду завідувача однієї із новостворених кафедр наказом ректора Університету. У цьому випадку посада завідувача іншої новоствореної кафедри заміщується за конкурсом. Виконання обов'язків завідувача кафедри, де ця посада вакантна, до проведення конкурсу покладається наказом ректора Університету на одного з провідних викладачів кафедри на строк, не довше ніж до закінчення поточного навчального року.

Поділ або об'єднання кафедр не є підставою для оголошення конкурсу та проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників, крім завідувача кафедри.

1.11 Проректори Університету обираються таємним голосуванням Вченої ради Університету та в порядку визначеному в наказі ректора Університету без оголошення у місцевих ЗМІ.

1.12 Відповідно до чинного законодавства України при прийнятті на роботу після успішного проходження конкурсу укладається строковий трудовий договір (контракт) строком на 5 років (для завідувачів кафедр, деканів, директорів структурних підрозділів). Строк контракту (для інших науково-педагогічних працівників) може також установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж п'ять років. Вносити пропозиції щодо строку контракту має право кожна із сторін.

1.13 Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством України порядку.

2 Умови проведення конкурсу

2.1 Конкурс на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує ректор Університету, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються у регіональних ЗМІ та на офіційному веб-сайті Університету.

2.2 Оголошення про конкурс на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника містить: повну назву Університету; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів Університету; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету.

2.3 Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом, орієнтовно за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (та не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

2.4 Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом двох місяців (без урахування канікулярного періоду).

2.5 Після завершення процедури обрання повний пакет документів обраного на посаду науково-педагогічного працівника передається до відділу кадрів Університету для подальшого оформлення строкового трудового договору (контракту).

Повні пакети документів інших претендентів також передаються до відділу кадрів Університету.

3 Основні кваліфікаційні вимоги до претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних, педагогічних працівників

3.1 До участі у конкурсі на заміщення посади допускаються:

3.1.1 на посаду декана факультету, директора ІПКСФ, директора Коледжу Університету – науково-педагогічні працівники, (а на посаду директора Коледжу й педагогічні працівники) Університету, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету (тобто спеціальності (спеціалізації) чи міжгалузевої групи спеціальностей освітньої, методичної та наукової діяльності структурних підрозділів Університету), структурного підрозділу, загальний стаж науково-педагогічної (або педагогічної для директора Коледжу) діяльності не менше 5 років. Додатковою умовою обрання деканом факультету, директором інституту, коледжу - є володіння англійською мовою на рівні, достатньому для викладання, що підтверджується відповідним документом;

3.1.2 на посаду завідувача кафедри – особи, які мають, як правило, науковий ступінь доктора наук та вчене звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років у вищих навчальних закладах III-IV рівня акредитації або закладах післядипломної освіти III-IV рівнів акредитації, є авторами навчально-методичних праць, наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав. Додатковою умовою обрання завідувачем кафедри - є володіння англійською мовою на рівні, достатньому для викладання, що підтверджується відповідним документом;

3.1.3 на посаду професора:

- особи, яким присуджено науковий ступінь доктора наук;
- особи, яким присвоєно вчене звання доцента або старшого дослідника (старшого наукового співробітника);
- особи, стаж педагогічної роботи яких, складає 10 років у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації або закладах післядипломної освіти III-IV рівнів акредитації;

які мають:

- навчально-методичні та наукові праці, опубліковані після захисту докторської дисертації у вітчизняних та/або іноземних (міжнародних) рецензованих фахових виданнях, з яких не менше двох публікацій у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science, та які не є перекладами з інших мов;
- сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти з англійської мови або наявність у здобувача не менш як 10 праць, опублікованих англійською мовою у періодичних виданнях, які включені до наукометричних баз Scopus або Web of Science та не є перекладами з інших мов;
- які пройшли навчання, стажування або працювали у вищому навчальному закладі, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку

(далі – ОЕСР) та/або Європейського Союзу (далі – ЄС), або є (чи були) керівниками/виконавцями проектів, які фінансуються зазначеними країнами, та мають відповідні сертифікати, свідоцтва, дипломи чи інші документи, які це підтверджують;

- які викладають навчальні дисципліни державною мовою та/або англійською мовою на високому науково-методичному рівні, що підтверджено висновком кафедри вищого навчального закладу;

3.1.4 на посаду доцента:

- особи, яким присуджено науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук), доктора наук;
- стаж педагогічної роботи яких, складає 5 років у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації або закладах післядипломної освіти III-IV рівнів акредитації;

які мають:

- навчально-методичні та наукові праці, опубліковані після захисту дисертації у вітчизняних та/або іноземних (міжнародних) рецензованих фахових виданнях, з яких не менше однієї публікації у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science, та які не є перекладами з інших мов;
- сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти з англійської мови або наявність у здобувача не менш як 10 праць, опублікованих англійською мовою у періодичних виданнях, які включені до наукометричних баз Scopus або Web of Science та не є перекладами з інших мов;
- які пройшли (або планують протягом поточного навчального року) навчання, стажування у вищому навчальному закладі, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до ОЕСР та/або ЄС, або є (чи були) керівниками/виконавцями проектів, які фінансуються зазначеними країнами, та мають відповідні сертифікати, свідоцтва, дипломи чи інші документи, які це підтверджують, або взяли участь у роботі не менш як однієї наукової конференції (конгресу, симпозіуму, семінару), проведеної у країні, що входить до ОЕСР та/або ЄС;
- які викладають навчальні дисципліни державною мовою та/або англійською мовою на високому науково-методичному рівні, що підтверджено висновком кафедри вищого навчального закладу;

3.1.5 на посаду старшого викладача:

- особи, які мають, науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії);
- особи, стаж педагогічної роботи яких, складає не менш ніж 3 роки у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації або закладах післядипломної освіти III-IV рівнів акредитації на посаді асистента, викладача;

- особи, які викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні, що підтверджено висновком кафедри вищого навчального закладу;
- не менш ніж 5 наукових (у фахових виданнях) і науково-методичних робіт;

3.1.6 на посаду викладача/асистента:

- особи, які мають науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії), повну вищу освіти за профілем кафедри, наукові праці за фахом, без вимог до стажу.

4 Прийом документів на участь у конкурсі

4.1 Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до Університету такі документи:

- заяву (заяви) про участь у конкурсі, написану власноруч (Додаток № 1);
- особовий листок з обліку кадрів та власноруч написану автобіографію;
- засвідчені згідно з вимогами чинного законодавства України (відділ кадрів установи, де працює претендент, чи нотаріально посвідчені) копії дипломів про вищу освіту, наукові звання, вчені звання;
- список наукових праць (Додаток № 3);
- документи, що підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені чинним законодавством України документи);

У випадку, якщо претендент на зайняття вакантної посади науково-педагогічного працівника є штатним науково-педагогічним працівником Університету або працював на посаді за сумісництвом, він може подати на конкурс документи за скороченим переліком:

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч;
- список наукових праць (Додаток № 3);
- засвідчені згідно з вимогами чинного законодавства України (відділ кадрів установи, де працює претендент, чи нотаріально посвідчені) копії дипломів про вищу освіту, наукові звання, вчені звання – виключно у випадку, коли таких документів до відділу кадрів Університету раніше не було надано;
- документи, що підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені чинним законодавством України документи) – виключно у випадку, коли таких документів до відділу кадрів Університету раніше не було надано.

4.2 Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників можуть ознайомитися із цим Положенням у відділі кадрів Університету, вченого секретаря та на офіційному сайті Університету, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника – у відділі кадрів Університету.

4.3 Претендент на посаду науково-педагогічного працівника, який працював в Університеті до проведення конкурсу, звітує про свою роботу за попередній період (у вигляді звіту про науково-педагогічну діяльність декана факультету, директора структурного підрозділу, директора бібліотеки, завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача або асистента кафедри).

4.4 Строк подання заяв та документів претендентами не може бути більшим, ніж 30 календарних днів від дня опублікування оголошення про конкурс у друкованих ЗМІ.

4.5 Заборонена немотивована відмова щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів.

4.6 Відмова у прийнятті заяви про участь у конкурсі допускається у випадках порушення строків подання документів, відсутності одного з документів, подання якого є обов'язковим та/або не відповідає вимогам оголошеного конкурсу. Не допущеним особам до участі у конкурсі, направляється письмове повідомлення.

5 Проведення оцінки професійного рівня та відбір кандидатів

5.1 Проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників здійснюється постійною Комісією Вченої ради з кадрової політики (далі – Комісія), відповідно до Положення про постійні комісії Вченої ради НФаУ, прийнятого на засіданні Вченої ради НФаУ від 26.02.2016 та затвердженого ректором Університету.

5.2 Комісія:

– перевіряє відповідність поданих претендентами документів вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу;

– подає до ректора та Вченої ради Університету (факультету), обґрунтовані пропозиції (рекомендації) щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників, з якими у подальшому, за згодою сторін, може бути укладено строковий трудовий договір (контракт).

Щоб визначити відповідність посаді науково-педагогічного працівника, що бере участь у конкурсі, зважають на:

а) наявність відповідної вищої освіти;

б) наявність і рівень наукового ступеня (кандидат наук (доктор філософії), доктор наук);

в) наявність і рівень вченого звання (старший науковий співробітник (старший дослідник), доцент, професор);

г) загальну кількість наукових праць, зокрема у фахових виданнях із відповідної галузевої науки та публікацій у виданнях з індексом цитування, і опублікованих методичних праць за останні 5 років, а також отриманих документів на права інтелектуальної власності;

д) підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років.

Дані про професійний рівень усіх претендентів за перерахованими вище ознаками зазначають у відповідному рішенні кафедри, складеному у довільній формі та з обов'язковим висновком щодо рекомендацій науково-педагогічного працівника для обрання на посаду.

5.3 Після закінчення строку подання заяв, до проведення Вченої ради Університету (факультету), Комісія розглядає матеріали, які надійшли від претендентів, приймає рішення про їх відповідність законам України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу.

5.4 При конкурсному відборі на посаду декана факультету або директора структурного підрозділу передують попереднє обговорення претендентів (в їх присутності) на засіданні відповідної Вченої ради факультету, Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації (далі – Інститут). Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

5.5 Висновки Вченої ради факультету, Інституту про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд Комісії Вченої ради з кадрової політики разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, додається висновок про оцінку діяльності керівника структурного підрозділу та факультету.

5.6 При конкурсному відборі на посаду завідувача кафедри передують попереднє обговорення кандидатур претендентів трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті) та запропоновані ним програми розвитку підрозділу.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить за дорученням ректора Університету, проректор Університету, або керівник факультету, інституту.

5.7 Висновки кафедри, Вченої ради про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим голосуванням та передаються на розгляд Комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

5.8 При конкурсному відборі на посади професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів кафедри передуює попереднє обговорення науково-педагогічними працівниками відповідної кафедри в присутності претендента (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди).

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників Університету.

5.9 Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів (Додаток № 2) затверджуються відкритим голосуванням науково-педагогічних працівників та передаються на розгляд Комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

5.10 При конкурсному відборі на посади директора бібліотеки передуює попереднє обговорення на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, проводить за дорученням ректора, проректор Університету.

5.11 Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим голосуванням та передаються на розгляд Комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

5.12 При розгляді кандидатур на посади директорів структурних підрозділів, окремо оголошуються пропозиції структурного підрозділу. При розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції Вченої ради факультету, структурного підрозділу та кафедри. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями Комісії до засідання Вченої ради. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях Комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою.

5.13 Вчена рада Університету приймає рішення про обрання за конкурсом на вакантні посади деканів факультетів, директорів структурних підрозділів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, директора бібліотеки.

Рішення про обрання за конкурсом на вакантні посади старших викладачів, викладачів, асистентів приймає вчена рада факультету.

5.14 Вчена рада Університету (факультету) обирає науково-педагогічних працівників таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендента на відповідну посаду оголошується висновок відповідної кафедри та відбувається обговорення кожної кандидатури.

У разі відсутності претендента на засіданні Вченої ради Університету (факультету), кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди.

Прізвища всіх претендентів на зайняття відповідної посади науково-педагогічного працівника вносять до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради Університету (факультету) має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. У разі інших варіантів голосування бюлетень вважається недійсним. Рішення Вченої ради Університету (факультету) при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менш ніж 2/3 членів Вченої ради Університету (факультету). Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів членів Вченої ради Університету (факультету), що брали участь у голосуванні.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брало участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводять повторне голосування на цьому ж самому засіданні вченої ради. При повторенні цього результату, конкурс вважають таким, що не відбувся, і оголошують повторно.

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

У випадку, коли в конкурсі брали участь три та більше осіб, і перше голосування не виявило особи, яка набрала більше 50% голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради Університету (факультету), до бюлетеня для повторного голосування вносять кандидатури лише двох осіб, які отримали більшість голосів під час першого голосування.

Конкурсне обрання проводять і в разі реєстрації одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із членів Вченої ради Університету (факультету). Протокол лічильної комісії вчена рада затверджує відкритим голосуванням.

Інші процедурні питання щодо роботи Вченої ради Університету (факультету) здійснюються відповідно до Положення про Вчену раду Університету та положень вчених рад факультетів.

5.15 Рішення Вченої ради Університету (факультету) є остаточним та оскарженню не підлягає. У разі допущення процедурних порушень ректор Університету скасовує рішення вченої ради і пропонує провести її повторне засідання.

5.16 При визначенні кваліфікаційних вимог до кандидатів на конкретну посаду, кафедри, де є така вакантна посада, відповідна вчена рада факультету, Комісія Вченої ради з кадрової політики, враховують пріоритетні напрями діяльності, особливості організації освітнього процесу та перспективи розвитку Університету, зокрема напрями діяльності кафедри (в т.ч. перспективні), де є вакантна посада.

Кафедрою, де є вакантна посада, може бути подано до відповідної вченої ради факультету та/або Комісії Вченої ради з кадрової політики, обґрунтоване подання щодо необхідності залучення фахівця з конкретної області знань, наукової школи або провідних навчальних закладів, в т.ч. і іноземних. Остаточне рішення щодо визначення відповідності вченого звання, наукового ступеня профілю діяльності для конкретної вакантної посади приймається ректором Університету, який є Головою Комісії Вченої ради з кадрової політики.

6. Порядок укладання трудового договору (контракту)

6.1 Підставою для укладання з науково-педагогічним працівником трудового договору та видання наказу ректора Університету про призначення на відповідну посаду є рішення Вченої ради Університету (факультету) про обрання на посаду науково-педагогічного працівника, заяви обраної особи та наданої в установленому порядку Декларації про майно, доходи та витрати фінансового характеру.

Рішення Вченої ради Університету (факультету) надається Вченим секретарем Вченої ради Університету (факультету) до відділу кадрів Університету не пізніше 3-х днів після проведення конкурсного відбору.

6.2 Відповідно до чинного законодавства України при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників може укладатися строковий трудовий договір, у тому числі контракт.

7. Припинення трудових відносин

7.1 Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявності підстав та у порядку, передбаченому законодавством України про працю.

7.2 У разі не обрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника, трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту). Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

У разі, якщо викладач (доцент, асистент) без поважних причин був відсутній на засіданні Вченої ради Університету (факультету) під час проведення конкурсного відбору та не дав письмової згоди на проведення конкурсу без його участі і до кінця навчального року не обраний за конкурсом, він звільняється у кінці навчального року наказом ректора Універ-

ситету, як такий, що не пройшов конкурсний відбір в установлені ректором Університету терміни.

7.3 Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених цим трудовим договором (контрактом), а також на підставах, передбачених чинним законодавством України. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора Університету відповідно до чинного законодавства України про працю.

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

Додаток № 2
(п. 5.9)

ВИТЯГ
з протоколу засідання кафедри
№ _____ від _____ 20__ року

ПРИСУТНІ: члени кафедри _____

ПОРЯДОК ДЕННИЙ: обговорення кандидатури*
_____ на заміщення вакантної посади** _____ кафедри
*** _____

СЛУХАЛИ: завідувача кафедри П.І.Б. завідувача щодо рекомендації до участі у конкурсі П.І.Б. претендента на заміщення вакантної посади** _____ кафедри *** _____

УХВАЛИЛИ: рекомендувати/ не рекомендувати до участі у конкурсі* _____ на заміщення вакантної посади** _____ кафедри *** _____

Завідувач кафедри підпис П.І.Б.

Секретар підпис П.І.Б.

* вказати посаду на якій працює претендент та П.І.Б.

** вказати посаду на яку претендує (асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора)

*** вказати кафедру

Додаток 3
(п. 4.1.)

СПИСОК
навчально-методичних праць та/або наукових праць

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вченого звання)

№ з/п	Назва	Характер роботи	Вихідні дані	Обсяг (у сторінках)/авторський доробок	Співавтори
1	2	3	4	5	6
Здобувач вченого звання		_____ (підпис)		_____ (прізвище, ініціали)	
_____ (число, місяць, рік)		_____		_____	
Засвідчено: Завідуючий (начальник) кафедрою		_____ (підпис)		_____ (прізвище, ініціали)	
Заступник директора з наукової роботи (для працівників НДІ)		_____ (підпис)		_____ (прізвище, ініціали)	
Вчений секретар М.П.		_____ (підпис)		_____ (прізвище, ініціали)	
Примітки:	<p>1. У колонці 2 подається повна назва публікації мовою оригіналу.</p> <p>2. У колонці 3 зазначається характер роботи: стаття, тези доповідей, авторські свідчення, патенти, методичні розробки, підручники, навчальні посібники тощо.</p> <p>3. У колонці 4 конкретизуються місце і час публікації (видавництво, журнал – номер або серія, рік); дається характеристика збірників (міжвузівський, тематичний тощо), місце і рік видання; зазначаються тематика, категорія, місце і рік проведення наукових і методичних конференцій, симпозіумів, семінарів та з'їздів, інших зібрань наукового характеру, у матеріалах яких розміщено тези доповіді (виступу, повідомлення): міжнародні, республіканські, регіональні галузеві, обласні, міжвузівські, вузівські (науково-педагогічного напрямку); авторське свідчення на винахід, рік видачі; номери реєстрації і дати оформлення патентів, ліцензій.</p> <p>Вихідні дані записуються відповідно до правил бібліографічного опису літератури. Наукова публікація у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science, або у фаховому виданні (виділяється жирним шрифтом).</p> <p>4. У колонці 5 вказується кількість сторінок публікації. Якщо праця велика і видана у співавторстві, то кількість сторінок вказується дробом: у чисельнику – загальний обсяг, у знаменнику – частка автора.</p> <p>5. У колонці 6 наводяться прізвища та ініціали співавторів. Зі складу великих авторських колективів наводяться прізвища перших трьох осіб, після чого вказується: та інші, всього осіб.</p>				

Список формується у хронологічній послідовності опублікування робіт з наскрізною нумерацією праць за такими розділами:

- наукові праці за профілем кафедри, опубліковані до захисту дисертації;
- наукові праці за профілем кафедри, опубліковані після захисту дисертації;

авторські свідоцтва, дипломи, патенти;
основні навчально-методичні праці (за період науково-педагогічної діяльності) за
профілем кафедри.

ЛИСТ ОЗНАЙОМЛЕННЯ

№ з/п	Посада, ПБ	Підпис про ознайомлення	Дата

