

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

УХВАЛЕНО
Вченою радою університету
25.01.2018 р. (протокол № 5)



ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор

О.В. Нанка
2018 р.

ПОЛОЖЕННЯ

**про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних
 посад науково-педагогічних працівників Харківського
 національного технічного університету сільського господарства
 імені Петра Василенка
 та укладання з ними трудових договорів (контрактів)**

Схвалено рішенням вченої ради університету
від « 25 » січня 2018 р.
протокол № 5

Харків – 2018

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка та укладення з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Положення) визначає механізм та умови проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка (далі – Університет), а саме: директорів навчально-наукових інститутів; декана факультету; директора бібліотеки; завідувача відділу аспірантури, докторантури та наукової роботи; завідувачів кафедр; професорів; доцентів; старших викладачів; викладачів; асистентів.

1.2 Це Положення розроблено на підставі Закону України «Про вищу освіту», 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 жовтня 2015 р. № 1005 (в новій редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 26 листопада 2015 р. № 1230), Статуту та Колективного договору Університету.

1.3 Заміщення вакантних посад викладачів-стажистів та інших посад науково-педагогічних працівників, не згаданих у п. 1.1. цього Положення, відбувається без конкурсного відбору.

2 УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

2.1 Конкурс – спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників, що має на меті забезпечення Університету фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти.

Конкурс, згідно цього Положення, проводиться 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 Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету.

2.3 Відповідно до Статуту Університету, в порядку обрання за конкурсом заміщуються посади: директорів навчально-наукових інститутів, декана факультету, завідувачів кафедр, директора бібліотеки, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.

2.4 У порядку конкурсного відбору заміщується посада завідувача відділу аспірантури, докторантури.

2.5 Злиття або поділ структурних підрозділів (навчально-наукових інститутів, кафедр) не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника новоствореного структурного підрозділу (директора навчально-наукового інституту, завідувача кафедри).

2.7 Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора Університету утворюється конкурсна комісія на початку кожного навчального року.

3 ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра.

3.2 Особа в Університеті 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 ректора, проректора, директора навчально-наукового інституту, декана, завідувача кафедри тощо.

3.3 Одна і та сама особа не може перебувати на посаді директора навчально-наукового інституту, декана факультету, завідувача кафедри **більш як два строки**.

3.4 Оскільки проректор може заміщувати ректора як виконувач обов'язків відповідно до Статуту Університету та посадової інструкції або згідно наказу засновника (засновників), тому при призначенні на посади проректорів слід враховувати обмеження, передбачені частиною 2 статті 42 Закону України «Про вищу освіту».

3.5 До участі у конкурсі на заміщення вакантної посади допускаються:

- **на посаду директора навчально-наукового інституту (декана факультету)** – науково-педагогічні працівники, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання за профілем інституту (факультету) і відповідають вимогам п. 3.6.1. цього Положення;

- **на посаду директора бібліотеки** – особи, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста);

- **на посаду завідувача кафедри** – науково-педагогічні працівники, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.6.2. цього Положення;

- **на посаду професора:** а) особи, які мають вчене звання професора за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.6.3.1. цього Положення; б) особи, які мають науковий ступінь доктора наук і вчене звання доцента або старшого наукового співробітника за профілем кафедри й відповідають вимогам п. 3.6.3.2. цього Положення; в) особи, які мають науковий ступінь кандидата наук і вчене звання доцента або старшого наукового співробітника за профілем кафедри та відповідають вимогам п. 3.6.3.3. цього Положення;

- **на посаду доцента:** а) особи, які мають вчене звання професора, доцента або старшого наукового співробітника за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.6.4.1. цього Положення; б) особи, які мають, науковий ступінь за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.6.4.2. цього Положення;

- **на посаду старшого викладача:** б) особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.6.5.1. цього Положення; в) особи, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.6.5.2. цього Положення; в) діячі культури і мистецтва та фахівці фізичної культури і спорту, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри й відповідають вимогам п. 3.6.5.3. цього Положення;

- **на посаду викладача або асистента:** а) особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.6.6.1. цього Положення; б) особи, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.6.6.1. цього Положення; в) діячі культури і мистецтва та фахівці фізичної культури і спорту, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри й відповідають вимогам п. 3.6.6.2. цього Положення

3.6 Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та Статуту Університету, до претендентів на посади науково-педагогічних працівників встановлені такі **додаткові вимоги**:

3.6.1 Претенденти на заміщення вакантної посади **директора навчально-наукового інституту / декана факультету** повинні мати стаж 5 років науково-педагогічної роботи в Університеті на постійній основі.

3.6.2 Претенденти на заміщення вакантної посади **завідувача кафедри** повинні мати стаж 5 років науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах.

3.6.3 Претенденти на заміщення вакантної посади **професора**:

3.6.3.1 Особи які мають вчене звання професора за профілем кафедри повинні протягом останніх 5 років науково-педагогічного стажу опублікувати у фахових наукових виданнях не менш як 10 наукових і навчально-методичних праць із яких не менше 5 у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science.

3.6.3.2 Особи, які мають науковий ступінь доктора наук і вчене звання доцента або старшого наукового співробітника за профілем кафедри, повинні відповідати таким вимогам:

- 1) стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах не менше як 6 років;
- 2) є авторами не менше 6 праць, опублікованих після захисту докторської дисертації у фахових наукових виданнях або у наукових виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science;
- 3) за попередні 5 років стажу на цій посаді (за наявності такого стажу) опублікували не менше як 10 наукових і навчально-методичних праць, із них не менше ніж 3 у фахових наукових виданнях та 2, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science.

3.6.3.3 Особи, які мають науковий ступінь кандидата наук і вчене звання доцента або старшого наукового співробітника за профілем кафедри, повинні відповідати таким вимогам:

- 1) стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах не менше як 13 років;
- 2) стаж науково-педагогічної роботи після присвоєння вченого звання доцента або старшого наукового співробітника не менше 5 років;
- 3) є авторами не менше 18 наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях із яких не менше 3 у наукових виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science;
- 4) за попередні 5 років стажу на цій посаді (за наявності такого стажу) опублікували не менше як 10 наукових і навчально-методичних праць, із них не менше ніж 3 у фахових наукових виданнях та 2 у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science;

5) підготували не менше як 3 кандидатів наук.

3.6.4 Претенденти на заміщення вакантної посади **доцента**:

3.6.4.1 Особи, які мають вчене звання професора, доцента або старшого наукового співробітника за профілем кафедри повинні протягом останніх 5 років науково-педагогічного стажу опублікувати не менш як 8 наукових і навчально-методичних праць із яких не менше 3 у фахових наукових виданнях 1 у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science.

3.6.4.2 Особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри повинні відповідати таким вимогам:

- 1) стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах не менше як 3 років;
- 2) є авторами не менше 8 наукових і навчально-методичних праць, з них не менше 1 навчально-методичної праці, рекомендованої до друку вченою радою ВНЗ, 6 у фахових наукових виданнях і 1 у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science;

3) за попередні 5 років стажу на цій посаді (за наявності такого стажу) опублікували не менше як 8 наукових і навчально-методичних праць, із яких не менше 3 у фахових наукових виданнях і 1 у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science.

3.6.5 Претенденти на заміщення вакантної посади **старшого викладача**:

3.6.5.1 Особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри повинні опублікувати за попередні 3 роки науково-педагогічного стажу не менше як 6 наукових і навчально-методичних праць, з них не менше ніж 2 у фахових наукових виданнях і 1 у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science.

3.6.5.2 Особи які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри повинні відповідати таким вимогам:

1) стаж науково-педагогічної роботи не менше як 3 роки;

2) є авторами не менше 8 наукових і науково-методичних робіт, у тому числі не менше 1 навчально-методичної праці, рекомендованої до друку вченою радою ВНЗ, 5 наукових праць опублікованих у фахових наукових виданнях і 1 у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science;

3) за попередні 5 років стажу на цій посаді (за наявності такого стажу) опублікували не менше як 6 наукових і навчально-методичних праць, із яких не менше 2 у фахових наукових виданнях і 1 у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science.

3.6.5.3 Особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри та є лауреатами Державних премій України в галузі освіти (Премія Верховної Ради України, Премія Кабінету Міністрів України, Премія Президента України) повинні мати стаж науково-педагогічної роботи не менше як 2 роки. У такому випадку рекомендований доробок обчислюється пропорційно за роками відповідно до попередніх вимог.

3.6.6 Претенденти на заміщення вакантної посади **асистента або викладача**:

3.6.6.1 Особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри, і особи які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри, повинні опублікувати за попередні 5 років стажу на цій посаді (за наявністю такого стажу) не менше як 4 наукових і навчально-методичних праць, з них не менше ніж 1 у фахових наукових виданнях і 1 у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus і/або Web of Science.

3.6.6.2 Вимоги щодо публікацій за попередні 5 років стажу на цій посаді (за наявності такого стажу) поширюються й на: а) науково-педагогічних працівників, термін трудового договору (контракту) яких менший ніж 5 років. У такому випадку рекомендований доробок обчислюється пропорційно за роками відповідно до попередніх вимог; б) науково-педагогічних працівників, які працюють менше ніж на одну ставку, у тому числі і сумісників.

3.6.7 Науково-педагогічний працівник, який працює в університеті на посадах професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента та претендує на продовження трудових відносин на конкурсній основі, не менше ніж за три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) подає на кафедру звіт встановленої форми про свою навчально-методичну, науково-дослідницьку та організаційну роботу за період дії трудового договору (контракту).

Науково-педагогічний працівник, який претендує на продовження трудових відносин на іншій кафедрі, повинен представити звіт тій кафедрі, на котрій збирається працювати.

Звіт науково-педагогічного працівника заслуховується на засіданні кафедри з метою визначення кафедрою оцінки за кожен вид роботи та загальної оцінки та прийняття рішення про рекомендацію ректору університету щодо оголошення конкурсу на новий строк. Рішення приймається простою більшістю голосів **штатних науково-педагогічних працівників кафедри**.

4 КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

4.1 Конкурс на заміщення 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 на офіційному веб-сайті Університету та у друкованих засобах масової інформації.

4.2 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 не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

4.3 Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника містить: повну назву Університету; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене (почесне) звання тощо); строки подання заяв та документів; адресу та номери телефонів Університету; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету, про що окремо оголошується в такому самому порядку.

Додатково в оголошенні про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника зазначається повний перелік документів, які для участі в конкурсі претендент подає до відділу кадрів Університету, зокрема: заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; список наукових праць; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи).

В окремих випадках може бути передбачено подання претендентами додаткових документів: особового листка з обліку кадрів та/або автобіографії; засвідчених згідно з вимогами законодавства України копій дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання. Претенденти, які працювали в Університеті до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом), подають звіт про свою роботу за попередній період.

4.4 Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають ознайомитися із цим Порядком на офіційному веб-сайті Університету. Для претендентів передбачена можливість ознайомлення із посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника у відділі кадрів Університету.

Строк подання заяв та документів становить **3 (три) тижні**, а впродовж 5 (п'яти) робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректора Університету про допуск до участі в конкурсному відборі.

4.5 Особі, яка подала заяву, але не відповідає вимогам оголошеного конкурсу у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, Університет надсилає відповідне письмове повідомлення у вигляді листа з повідомленням про вручення поштового відправлення або направляє повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо. Таке повідомлення надсилається не пізніше 3 (трьох) робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

4.6 Немотивована відмова претенденту щодо участі в конкурсі та вимоги надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів заборонені.

4.7 Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників складає 1 (один) місяць (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

4.8 При проведенні конкурсу на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні вченої ради навчально-наукового інституту. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті).

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

Висновки кафедри та вченої ради навчально-наукового інституту про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.9 При проведенні конкурсу на заміщення посад завідувачів кафедр відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні вченої ради навчально-наукового інституту. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор Університету або, за його дорученням, проректор або керівник навчально-наукового інституту.

Висновки кафедри та вченої ради навчально-наукового інституту про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

4.10 При проведенні конкурсу на заміщення посад керівників навчально-наукових інститутів (деканів) відбувається обговорення кандидатур претендентів на засіданні вченої ради навчально-наукового інституту. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

Керівник навчально-наукового інституту обирається вченою радою навчально-наукового інституту (таємним голосуванням) більшістю голосів від її складу з урахуванням пропозицій трудового колективу навчально-наукового інституту.

У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то додається висновок органу громадського самоврядування про оцінку діяльності керівника навчально-наукового інституту.

Ректор призначає керівника навчально-наукового інституту строком на п'ять років та укладає з ним відповідний контракт. Керівник закладу вищої освіти має право обґрунтовано відмовити у призначенні на посаду та укладенні контракту. Вчена рада навчально-наукового інституту закладу вищої освіти має право двома третинами голосів від свого складу підтвердити попереднє рішення, після чого керівник закладу вищої освіти зобов'язаний протягом 10 робочих днів призначити відповідну особу на посаду та укласти з нею відповідний контракт.

Керівник факультету (навчально-наукового інституту) здійснює свої повноваження на постійній основі.

4.11 При проведенні конкурсу на заміщення посади директора наукової бібліотеки відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на зборах трудового колективу наукової бібліотеки в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура

обговорюється лише за його письмової згоди). Збори трудового колективу, на яких обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора наукової бібліотеки, проводить ректор Університету або, за його дорученням, проректор.

Висновки трудового колективу наукової бібліотеки про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.12 При проведенні конкурсу на заміщення посади завідувача відділу аспірантури, докторантури передбачено попереднє обговорення кандидатур претендентів на зборах трудового колективу відділу аспірантури, докторантури в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Збори трудового колективу, на яких обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача відділу аспірантури, докторантури може проводити ректор Університету або, за його дорученням, проректор.

Висновки трудового колективу відділу аспірантури, докторантури про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.13 Наступним етапом проведення конкурсу є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів в Університеті за попередній період (якщо претендент працював в Університеті до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.

4.14 Конкурсна комісія ухвалює остаточне рішення стосовно претендентів на посаду доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, яке набуває чинності після його затвердження ректором Університету.

4.15 Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади директора наукової бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів для розгляду питання на засіданні вченої ради Університету.

4.16 Вчена рада Університету, після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади директора наукової бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів.

4.17 При розгляді кандидатур на посади керівників навчально-наукових інститутів окремо оголошуються пропозиції інституту. Аналогічно, при розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу інституту та кафедри.

4.18 Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання вченої ради.

4.19 **Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою.**

4.20 При обранні на посаду науково-педагогічних працівників, вчена рада Університету (навчально-наукового інституту) дотримується наступних правил голосування:

- прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування;
- кожен член вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними;
- рішення вченої ради вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів;

– у випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування;

– обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів вченої ради.

У випадках оголошення перерви у засіданнях вченої ради, після поновлення її роботи відбувається перевірка присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

4.21 Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двом кандидатурам, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому ж засіданні вченої ради.

4.22 Рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію ректором Університету, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог цього Положення.

4.23 Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

4.24 У випадку, коли при проведенні конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора Університету, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж двох місяців (без урахування канікулярного періоду).

5 УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

5.1 Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

5.2 Ректор Університету в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників.

5.3 Підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин) є введене в дію рішення вченої ради або затверджене рішення конкурсної комісії.

5.4 При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном до п'яти років. Строк трудового договору (контракту) може також установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад директорів навчально-наукових інститутів, декана, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років.

6 ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

6.1 На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора Університету можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього

процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом.

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

6.3 Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.

6.4 При утворенні нового навчально-наукового інституту, ректор Університету може призначити виконувача обов'язків керівника цього навчально-наукового інституту на строк до проведення виборів керівника навчально-наукового інституту, але не більш як на три місяці. При утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) ректор Університету може призначити виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

6.5 За працівниками Університету, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та/або введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток в Університеті.

6.6 Гарантії, визначені у Кодексі законів про працю України, зберігаються в тому числі за працівниками Університету, 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.