

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ


ЗАТВЕРДЖЕНО  
Протокол засідання  
Вченої ради університету  
від 20.04.2016 р. №3  
Наказ в.о. ректора  
від 27.04.2016 р. №168/од

Система менеджменту якості

**ПОРЯДОК**  
**проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад**  
**науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових**  
**договорів (контрактів)**

СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016

КИЇВ

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 2 з 20	

(Ф.03.02–31)


УЗГОДЖЕННЯ:

	Підпис	Прізвище	Посада	Дата
Розробник		В. Опанасенко	Начальник відділу управління персоналом	
Розробник		О. Кочеткова	Завідувач сектора з кадрів ВУП	
Узгоджено		А. Майснер	Перший проректор з адміністрування	
Узгоджено		Т. Іванова	Проректор з навчальної та методичної роботи	
Узгоджено		Ю. Гордійчук	Начальник юридичного відділу	

Рівень документа – 2а

Плановий термін між ревізіями – 1 рік

Контрольний примірник

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
	Стор. 3 з 20		

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Порядок), розроблений відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про 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 05.10.2015 р. № 1005, Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України № 1187 від 30.12.2015р, Кодексу законів про працю та Статуту Національного авіаційного університету і інших нормативно-правових актів, які стосуються вищої освіти.

1.2. Порядок визначає послідовність дій проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників університету – директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів (ч.1 ст.43 Закону «Про вищу освіту»); директорів відокремлених структурних підрозділів (ч.4 ст. 43 Закону «Про вищу освіту»); завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів (ч.11 ст.55 Закону України «Про вищу освіту»), асистентів (ч.3 ст. 54 Закону України «Про освіту») та розгляду питання щодо продовження з науково-педагогічними працівниками трудових відносин.

1.3. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників університету здійснюється на основі конкурсного відбору (ч.3 ст.54 Закону України «Про освіту»).

1.4. Вакантними не вважаються та заміщуються без проведення конкурсу:


- 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;
- посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від основної роботи (ч.6 ст.60 Закону України «Про вищу освіту»);
- посади науково-педагогічних працівників, що призвані 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 (ст.119 Кодекс законів про працю України);
- із навчальним навантаженням, меншим, ніж передбачено для однієї штатної одиниці.

1.5. Без проведення конкурсу заміщуються вакантні посади викладачів, асистентів та доцентів випускниками аспірантури та докторантури у рік закінчення аспірантури та докторантури;

1.6. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту), у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, наказом ректора університету призначаються науково-педагогічні працівники до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

1.7. 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 або суміщенням.

1.8. Злиття або поділ підрозділів університету не є підставою для оголошення та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 4 з 20	

## **2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

2.1. Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обгрунтованості 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 вищого навчального закладу.

2.3. За конкурсом заміщуються посади:

– директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів (ч.1 ст.43 Закону України «Про вищу освіту»);

– керівників відокремлених структурних підрозділів університету, які займаються освітньою діяльністю (Статут університету, ч.4 ст. 43, п.7 ч.2 ст.36 Закону «Про вищу освіту» );

– завідувачів кафедр та директора Науково-технічної бібліотеки (п.7 ч.2 ст.36 Закону України «Про вищу освіту»);

– професора та доцента, (п.7 ч.2 ст.36 Закону України «Про вищу освіту»);

– старшого викладача, викладача (ч.11 ст.55 Закону України «Про вищу освіту»);

– асистента (ч.3 ст. 54 Закону України «Про освіту»).

2.4. Декан факультету та директор навчально-наукового інституту здійснюють свої повноваження на постійній основі (ч.1 ст. 43 Закону України «Про вищу освіту»).


2.5. Одна і та сама особа не може бути директором навчально-наукового інституту, деканом факультету більше ніж два строки (ч.5 ст.43 Закону України «Про вищу освіту»). Відповідно до пп.10 п.2 Прикінцевих та перехідних положень Закону та вимог ст.43 Закону щодо перебування декана факультету, директора навчально-наукового інституту на посаді не більше двох строків застосовуються до керівників, обраних на посаду з 6 вересня 2014 року, а декану факультету, директору навчально-наукового інституту, які обрані на відповідні посади до 6 вересня 2014 року, продовжують виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають, згідно Закону, право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

2.6. При утворенні нового факультету, навчально-наукового інституту, ректор університету може призначити виконувача обов'язків декана факультету, директора навчально-наукового інституту на строк до проведення виборів декана факультету, директора навчально-наукового інституту, але не більш як на три місяці.

2.7. Завідувач (начальник) кафедри не може перебувати на посаді більше ніж два строки (ч.6 ст.35 Закону України «Про вищу освіту»).

2.8. Питання про заміщення посади завідуючого новоствореної кафедри при об'єднанні кафедр вчена рада університету вирішує без оголошення конкурсу, з урахуванням положень ст.42 КЗпП України. У цьому випадку таємним голосуванням обирається один із завідуючих кафедр, що об'єднуються.

2.9. При поділі кафедри її завідуючий призначається на посаду завідуючого однієї із новостворених кафедр наказом ректора. Посада завідуючого іншої кафедри заміщується за конкурсом.

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 5 з 20	

### **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 (ч.9 ст.55 Закону України «Про вищу освіту»). При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра відповідно до пп.2 п.2 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про вищу освіту».

3.2. Претендент на посаду директора навчально-наукового інституту, декана факультету повинен мати:

- науковий ступінь доктора (кандидата наук) або освітній ступінь доктора філософії та вчене звання професора (доцента, старшого дослідника) відповідно до профілю навчально-наукового інституту, факультету;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше п'яти років у вищих навчальних закладах (університет, академія, інститут);
- періодичне стажування (підвищення кваліфікації) за фахом.

3.2.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору:

- видані монографії, підручники та навчальні посібники за профілем навчально-наукового інституту, факультету;
- наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;
- не менше однієї опублікованої статті у виданнях, які індексуються у провідних міжнародних науково-метричних базах Web of Science та/або Scopus, та інших міжнародних науково-метричних базах;
- участь у роботі наукових конференцій (конгресів, симпозіумів, семінарів), проведених у країні, що входить до Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та/або Європейського союзу або на конференціях за участю представників ОЕСР та/або Європейського союзу;
- досвід керівництва аспірантами або консультування докторантів;
- досвід застосування у власній педагогічній діяльності e-learning, мультимедійних та інших інтерактивних засобів навчання та технологій;
- системну наукову діяльність, у тому числі за госпдоговірною тематикою;
- сертифікат щодо володіння англійською або іншою іноземною мовою (крім регіональних мов та мов меншин) на рівні не нижче B2, або наявність праць опублікованих англійською мовою у періодичних виданнях.


3.2.2. Претендент на посаду директора навчально-наукового інституту, декана факультету подає крім пакету зазначеної у п.4.5.–4.6. розділу 4 цього Положення документації, власний проект програми розвитку навчально-наукового інституту, факультету.

3.3. Кандидат на посаду керівника відокремленого структурного підрозділу університету, який займається освітньою діяльністю, повинен бути громадянином України, вільно володіти українською мовою, мати освітній ступінь «Магістр», науковий ступінь (для керівника інституту, академії), відповідну підготовку та стаж педагогічної роботи (науково-педагогічної діяльності) не менше ніж п'ять років.

3.4. Кандидат на посаду директора Науково-технічної бібліотеки повинен мати освітній ступінь «Магістр» відповідного напрямку підготовки, наявність наукового ступеня та стаж бібліотечної роботи за професіями керівників нижчого рівня не менше п'яти років.

3.5. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати:

- науковий ступінь доктора (кандидата наук) або освітній ступінь доктора філософії та вчене звання професора (доцента, старшого дослідника) відповідно до профілю та характеру кафедри. Претендент на посаду завідувача випускової кафедри з підготовки магістрів повинен мати науковий ступінь доктора наук;

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 6 з 20	

- періодичне стажування (підвищення кваліфікації) за фахом;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше п'яти років у вищих навчальних закладах (університет, академія, інститут).

#### 3.5.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору:

- видані монографії, підручники та навчальні посібники за профілем кафедри;
- наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;
- не менше однієї опублікованої статті у виданнях, які індексуються у провідних міжнародних науково-метричних базах Web of Science та/або Scopus, та інших міжнародних науково-метричних базах;
- участь у роботі наукових конференцій (конгресів, симпозіумів, семінарів), проведених у країні, що входить до Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та/або Європейського союзу або на конференціях за участю представників ОЕСР та/або Європейського союзу;
- досвід керівництва аспірантами або консультування докторантів;
- досвід застосування у власній педагогічній діяльності e-learning, мультимедійних та інших інтерактивних засобів навчання та технологій;
- системну наукову діяльність, у тому числі за госпдоговірною тематикою;
- сертифікат щодо володіння англійською або іншою іноземною мовою (крім регіональних мов та мов меншин) на рівні не нижче B2, або наявність праць опублікованих англійською мовою у періодичних виданнях.

#### 3.6. Претендент на посаду професора повинен мати:

- науковий ступінь доктора наук або освітній ступінь доктора філософії (кандидата наук) та вчене звання професора (доцента, старшого дослідника), які мають відповідати профілю кафедри;
- періодичне стажування (підвищення кваліфікації) за фахом;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше п'яти років.

#### 3.6.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору:


- видані монографії, підручники та навчальні посібники за профілем кафедри;
- наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;
- не менше однієї опублікованої статті у виданнях, які індексуються у провідних міжнародних науково-метричних базах Web of Science та/або Scopus, та інших міжнародних науково-метричних базах;
- участь у роботі наукових конференцій (конгресів, симпозіумів, семінарів), проведених у країні, що входить до Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та/або Європейського союзу або на конференціях за участю представників ОЕСР та/або Європейського союзу;
- досвід застосування у власній педагогічній діяльності e-learning, мультимедійних та інших інтерактивних засобів навчання та технологій;
- системну наукову діяльність, у тому числі за госпдоговірною тематикою;
- сертифікат щодо володіння англійською або іншою іноземною мовою (крім регіональних мов та мов меншин) на рівні не нижче B2, або наявність праць опублікованих англійською мовою у періодичних виданнях.

#### 3.7. Претендент на посаду доцента повинен мати:

- науковий ступінь кандидата наук або освітній ступінь доктора філософії та/або вчене звання доцента (старшого дослідника) відповідно до профілю кафедри;
- періодичне стажування (підвищення кваліфікації) за фахом;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше п'яти років.

#### 3.7.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору:

- навчально-методичні праці, що використовуються в навчальному процесі;

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 7 з 20	

- наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;
- не менше однієї опублікованої статті у виданнях, які індексуються у провідних міжнародних науково-метричних базах Web of Science та/або Scopus, та інших міжнародних науково-метричних базах;
- досвід викладання навчальних дисциплін на високому науково-методичному рівні;
- досвід застосування у власній педагогічній діяльності e-learning, мультимедійних та інших інтерактивних засобів навчання та технологій;
- сертифікат щодо володіння англійською або іншою іноземною мовою (крім регіональних мов та мов меншин) на рівні не нижче B2, або наявність праць, опублікованих англійською мовою у періодичних виданнях.

### 3.8. Претендент на посаду старшого викладача повинен мати:

- науковий ступінь кандидата наук або освітній ступінь доктора філософії та/або вищу освіту ступеня магістра які мають відповідати профілю кафедри, та виконання дисертаційного дослідження на здобуття освітнього ступеня доктора філософії, що підтверджується відповідним документом;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох років на посаді викладача, асистента.

#### 3.8.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору

- навчально-методичні праці, що використовуються в навчальному процесі;
- наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;
- досвід викладання навчальних дисциплін;
- періодичне стажування (підвищення кваліфікації) за фахом.

### 3.9. Посади викладача заміщується за конкурсом особами, які мають:

- вищу освіту ступеня магістра, яка відповідає профілю кафедри;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох років на посаді викладача (асистента) або викладача стажиста;
- періодичне стажування (підвищення кваліфікації) за фахом.

#### 3.9.1. Додаткові критерії, які враховуються при конкурсному відборі:

- досвід викладання навчальних дисциплін на високому науково-методичному рівні;
- досвід викладання навчальних дисциплін;
- наукові праці за профілем кафедри;
- навчально-методичні праці, що використовуються в навчальному процесі.

### 3.10. Претендент на посаду асистента повинен мати:


- вищу освіту ступеня магістра, яка відповідає профілю кафедри.

#### 3.10.1. Додаткові критерії, які можуть бути враховані при конкурсному відборі:

- стаж науково-педагогічної роботи;
- навчально-методичні праці;
- наукові праці за профілем кафедри;
- наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях.

3.11. У виняткових випадках конкурсною комісією (вченою радою навчально-наукового інституту, університету) може бути прийнято позитивне рішення щодо допущення до конкурсу на заміщення певної вакантної посади на термін до двох років претендента, кандидатура якого не повною мірою відповідає вимогам, наведеним у цьому Порядку, але який має значний досвід практичної, керівної або наукової діяльності на підприємствах, в установах, організаціях, зокрема, в системі Національної академії наук України, якщо це мотивується потребами університету.



	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 8 з 20	

#### 4. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

4.1. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує ректор університету, про що видається відповідний наказ, проект якого готує відділ управління персоналом.

4.2. На підставі наказу ректора, зазначеного у п.4.1. цього Порядку, оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Національного авіаційного університету, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації.

4.3. Першим днем оголошення конкурсу вважається:

– в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, директора Науково-технічної бібліотеки – дата публікації оголошення у друкованих засобах масової інформації;

– в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів – дата публікації оголошення на офіційному веб-сайті Національного авіаційного університету.

4.4. З метою надання повної та об'єктивної інформації оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника має містити: повну назву вищого навчального закладу; 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 вищого навчального закладу; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора вищого навчального закладу, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.

4.5. Претенденти на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників з числа осіб, які не працюють в університеті, для участі в конкурсі подають до відділу управління персоналом Національного авіаційного університету такі документи:

- заява про участь у конкурсі на ім'я ректора, написана власноруч;
- заповнений особовий листок з обліку кадрів;
- копії документів про освіту, науковий ступінь, вчене звання, засвідчені нотаріально або відділом кадрів за місцем роботи;
- копію паспорта громадянина України (стор 1,2,3,10,11);
- список наукових праць за останні п'ять років (Додаток);
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи).

4.6. Претенденти на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників з числа осіб, які працюють в університеті, для участі в конкурсі подають до відділу управління персоналом університету такі документи:


- заява про участь у конкурсі на ім'я ректора, написана власноруч;
- список наукових праць за останні п'ять років (Додаток);
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи).

4.7. Строк подання заяв та документів для участі в конкурсі складає один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс.

4.8. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора університету утворюється конкурсна комісія у складі:

- голова комісії (ректор університету);
- заступник голови (проректор з навчальної та методичної роботи);



	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 9 з 20	

– члени комісії (перший проректор з адміністрування, начальник відділу управління персоналом, учений секретар університету, начальник юридичного відділу, начальник навчального відділу, директор навчально-наукового інституту (декан факультету), в якому обирається претендент на посаду, завідувач кафедри, на якій обирається претендент на посаду, голова первинної профспілкової організації співробітників (за згодою).

4.9. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників становить один місяць після завершення прийняття заяв претендентів.

4.10. Конкурсна комісія, після закінчення строку подання заяв і документів претендентами, розглядає їх на відповідність встановленим вимогам і приймає рішення щодо допуску (не допуску) до участі у конкурсі.

4.11. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників, документи яких не відповідають вимогам оголошеного конкурсу за рішенням конкурсної комісії до участі в ньому не допускаються. Невмотивована відмова в допуску до участі у конкурсі не допускається. Конкурсна комісія надсилає претендентам письмові мотивовані повідомлення про відмову у допуску до участі у конкурсі з відповідним обґрунтуванням.

4.12. Конкурсна комісія надає рекомендації щодо терміну обрання претендентів на відповідні посади директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, професорів, директора Науково-технічної бібліотеки, керівників відокремлених структурних підрозділів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів відкритим голосуванням – простою більшістю голосів членів конкурсної комісії.

4.13. Протоколи засідань конкурсної комісії і подані претендентами на заміщення вакантних посад документи зберігаються у відділі управління персоналом.

4.14. Обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів проводиться трудовим колективом відповідної кафедри. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників кафедри.


4.15. Засідання кафедри на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор університету або, за його дорученням, проректор за напрямком роботи або директор навчально-наукового інституту.

Предмет обговорення включає у себе звіт про роботу претендента за попередній період (незалежно від посади, якщо він працював в цьому університеті) та запропоновані ним програми розвитку кафедри.

4.16. За підсумками обговорення професійних та соціальних компетентностей, особистих якостей, педагогічних, наукових та інших здобутків претендентів на заміщення вакантних посад кафедра приймає рішення, які мають рекомендаційний характер, щодо можливості їх обрання на посади.

4.17. Витяги з протоколу засідання кафедри, за результатами таємного голосування щодо можливості обрання претендентів на посаду завідувача кафедри, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів та інші подані ними документи передаються до Вченої ради навчально-наукового інституту (факультету).

4.18. Обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів, керівників відокремлених структурних підрозділів (в їх присутності) проводиться на засіданні органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету), відокремленого структурного підрозділу та Вченої ради навчально-наукового інституту (факультету), відокремленого структурного підрозділу. Предмет обговорення включає у себе звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 10 з 20	

4.19. Витяг з протоколу засідання органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету), відокремленого структурного підрозділу за результатами таємного голосування щодо можливості обрання претендентів на посаду директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів, керівників відокремлених структурних підрозділів та інші подані ними документи передаються до Вченої ради навчально-наукового інституту (факультету), відокремленого структурного підрозділу.

4.20. Вчена рада навчально-наукового інституту (факультету), відокремленого структурного підрозділу, після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендацій конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, керівників відокремлених структурних підрозділів.

4.21. Вчена рада навчально-наукового інституту (факультету) розглядає та приймає остаточне рішення щодо обрання за конкурсом на вакантні посади доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.

4.22. Вчена рада університету делегує повноваження з розгляду питання стосовно претендентів на посади доцента, старшого викладача, викладача, асистента. Вченій раді навчально-наукового інституту в порядку, передбаченому ч.7 ст.36 Закону України «Про вищу освіту» та рішенням Вченої ради університету «Про делегування повноважень Вченої ради» на підставі наказу 138/од від 28.05.2015р.

4.23. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора Науково-технічної бібліотеки проводиться на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора Науково-технічної бібліотеки, проводить ректор або, за його дорученням, проректор за напрямком роботи.


4.24. Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджують таємним голосуванням та передають на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.25. Вчена рада університету, після розгляду кандидатур претендентів на засіданнях конкурсної комісії, відповідних кафедр, органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету), відокремленого структурного підрозділу та вчених рад навчально-наукових інститутів (факультетів), відокремлених структурних підрозділів, зборів трудового колективу бібліотеки, розглядає та приймає таємним голосуванням остаточне рішення щодо обрання за конкурсом на вакантні посади директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, професорів, керівників відокремлених структурних підрозділів.

4.26. Претенденти мають право бути ознайомленими з витягами з протоколів за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради університету.

4.27. 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.

4.28. При проведенні Вченою радою університету голосування прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносять 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,

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 11 з 20	

призначається переголосування; обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів вченої ради.

4.29. У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради університету, після поновлення її роботи є необхідність перевірки присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

4.30. 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 самому засіданні Вченої ради університету.

4.31. Рішення вченої ради університету набирає чинності після його введення в дію наказом ректора університету. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то слід врахувати, що наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради університету.

4.32. Висновки (витяги з протоколу) засідання Вченої ради навчально-наукового інституту, університету і протоколи лічильної комісії долучаються до конкурсних справ претендентів.

4.33. У випадку, якщо при проведенні конкурсу 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 університету або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затвержені) мотивованим рішенням ректора університету, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно.

## **5. УКЛАДАННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)**


5.1. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило, укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном до 5 років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, для яких передбачено строк обрання на п'ять років ( ч.1 ст.43 та ч.6 ст.35 Закону України «Про вищу освіту»).

5.2. Ректор університету в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників. Підставою для призначення є укладання строкового трудового договору (контракту).

5.3. Введене в дію рішення Вченої ради університету або затвержене рішення конкурсної комісії вважається підставою для укладення строкового трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

5.4. Із обраним директором навчально-наукового інституту, деканом факультету, завідувачем кафедри, керівником відокремленого структурного підрозділу, директором Науково-технічної бібліотеки ректор укладає контракт строком на п'ять років.

5.5. Строковий трудовий договір (контракт) із іншими категоріями науково-педагогічних працівників укладається на термін до п'яти років. Термін строкового трудового договору (контракту) встановлюється на підставі рішення Вченої ради навчально-наукового інституту, університету.

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 12 з 20	

## **6. ПРОДОВЖЕННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ) БЕЗ ПРОХОДЖЕННЯ КОНКУРСНОЇ ПРОЦЕДУРИ**

6.1.3 науково-педагогічними працівниками з числа професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, які працюють в університеті, можуть бути продовжені трудові відносини без проходження конкурсних процедур.

6.2. Науково-педагогічні працівники, які працюють в університеті і претендують на продовження трудових відносин без проходження конкурсної процедури, повинні відповідати кваліфікаційним вимогам, наведеним у пп.3.6.-3.10. розділу 3 Порядку.

6.3. Науково-педагогічний працівник, який працює в університеті і претендує на продовження трудових відносин без проходження конкурсної процедури, не пізніше ніж за три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) подає завідувачу кафедри:

- заяву на ім'я ректора з проханням продовжити трудові відносини за контрактом, написану власноруч;
- список наукових праць за період дії попереднього трудового договору (контракту), оформлений відповідно до вимог, наведених у додатку № 1 до цього Порядку;
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації або стажування.

6.4. Завідувач кафедри долучає до поданого науково-педагогічним працівником комплексу документів такі матеріали за період дії його попереднього трудового договору (контракту):

- висновки (витяги з рішень) кафедри щодо оцінки проведених науково-педагогічним працівником відкритих (показових) навчальних занять;
- результати опитування студентів щодо якості проведених науково-педагогічним працівником навчальних занять, його професійної та соціальної компетентності, особистісних якостей.

6.5. Науково-педагогічний працівник у погоджений із завідувачем кафедри час звітує на засіданні кафедри про свою педагогічну, наукову, методичну, виховну (організаційну) та іншу роботу, яку він виконував в період дії трудового договору (контракту).


6.6. За підсумками обговорення професійної та соціальної компетентності, особистісних якостей, педагогічних, наукових та інших здобутків науково-педагогічного працівника кафедра робить висновок (приймає рішення), який носить рекомендаційний характер, щодо можливості продовження з працівником трудових відносин, на певний термін, без проходження конкурсної процедури.

6.7. Висновок приймається таємним голосуванням науково-педагогічних працівників, які працюють на кафедрі за основним місцем роботи, простою більшістю голосів.

6.8. У випадку прийняття кафедрою негативного рішення щодо можливості продовження з працівником трудових відносин, на певний термін, без проходження конкурсної процедури, ректор університету приймає рішення щодо продовження розгляду цього питання на Вченій раді навчально-наукового інституту або припинення строкового трудового договору (контракту) з працівником у встановлений термін та оголошення конкурсу на посаду, яку займав працівник.

При цьому, висновок (витяг з протоколу) засідання кафедри з негативним рішенням щодо можливості продовження з науково-педагогічним працівником трудових відносин, на певний термін, без проходження конкурсної процедури та інші документи, подані працівником, передаються до відділу управління персоналом.

6.9. У випадку прийняття кафедрою позитивного висновку щодо можливості продовження з науково-педагогічним працівником трудових відносин, на певний термін, без проходження конкурсної процедури, висновок (витяг з протоколу) засідання кафедри з відповідним рішенням та інші документи, подані працівником, передаються до Вченої ради навчально-наукового інституту.

	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 13 з 20	

6.10. Науково-педагогічний працівник має право бути ознайомлений з висновками та ухвалою кафедри до засідання Вченої ради навчально-наукового інституту.

6.11. Науково-педагогічні працівники, які працюють в університеті і претендують на продовження трудових відносин без проходження конкурсної процедури, мають право бути присутніми на засіданні вченої ради навчально-наукового інституту (університету), про дату та час засідання яких вони завчасно інформуються. У разі необхідності за рішенням Вченої ради їм може бути надана можливість висловити свою думку.

6.12. Неявка претендента на засідання кафедри або Вченої ради не є підставою для зняття з розгляду питання щодо продовження з науково-педагогічним працівником трудових відносин без проходження конкурсної процедури.


6.13. Вчена рада навчально-наукового інституту, після розгляду професійних та особистісних якостей науково-педагогічного працівника з оголошенням висновків кафедри приймає остаточне рішення щодо його відповідності займаній посаді і можливості продовження з працівником трудових відносин без проходження конкурсної процедури. Висновки Вченої ради навчально-наукового інституту затверджуються таємним голосуванням членів вченої ради простою більшістю голосів.

6.14. Позитивне рішення Вченої ради навчально-наукового інституту щодо продовження трудових відносин без проходження конкурсної процедури вважається підставою для укладання з ним строкового трудового договору (контракту) на термін до п'яти років і видання відповідного наказу ректора.

6.15. Висновки (витяг з протоколу) Вченої ради навчально-наукового інституту долучаються до особової справи науково-педагогічного працівника.

6.16. Трудові спори щодо продовження з науково-педагогічним працівником трудових відносин на певний термін без проходження конкурсної процедури розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.



	Система менеджменту якості <b>ПОРЯДОК</b> проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	Шифр документа	СМЯ НАУ ПР 01 (01) – 01 – 2016
		Стор. 14 з 20	

Додаток

## СПИСОК наукових та навчально-методичних праць

(прізвище, ім'я, по батькові автора)

№ пор.	Назва	Характер роботи	Вихідні дані	Обсяг, стор.	Співавтори
1	2	3	4	5	6

Автор

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. \_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (прізвище, ініціали)

Засвідчено:

Завідувач (начальник) кафедри \_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (прізвище, ініціали)

Вчений секретар \_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (прізвище, ініціали)

М.П

### Примітки:

1. У колонці 2 подається повна назва публікації мовою оригіналу.  
2. У колонці 3 зазначається характер роботи: стаття, тези доповіді, авторське свідоцтво, патент, методична розробка, підручник, навчальний посібник тощо.

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 свідоцтво на винахід, рік видачі; номери реєстрації і дати оформлення патентів, ліцензій.

**Вихідні дані записуються відповідно до правил бібліографічного опису літератури.**

4. У колонці 5 вказується кількість сторінок публікації. Якщо праця за обсягом більше 50 сторінок і видана у співавторстві, то кількість сторінок вказується дробом: у чисельнику – загальний обсяг, у знаменнику – частка автора.

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.

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

- наукові праці;
- авторські свідоцтва, дипломи, патенти;
- навчально-методичні праці.

7. Наукові публікації, опубліковані у *вітчизняних та/або міжнародних фахових виданнях*, визнаних Міністерством освіти і науки України, та у *періодичних виданнях*, включених до наукометричних баз *Scopus* або *Web of Science*, **виділяються жирним шрифтом**.





