

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Рішенням Вченої ради  
Львівського державного університету  
безпеки життєдіяльності  
Протокол від «30» 10 2019 р. № 3  
ВВЕДЕНО В ДІЮ:  
Наказ по університету  
№ 184 від «10» 12 2019 року

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО  
ВІДБОРУ ПРИ ЗАМІЩЕННІ ВАКАНТНИХ ПОСАД  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ЛЬВІВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ЯКІ НЕ  
ПЕРЕДБАЧАЮТЬ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗВАНЬ СЛУЖБИ  
ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО  
ВІДБОРУ ПРИ ЗАМІЩЕННІ ВАКАНТНИХ ПОСАД  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ЛЬВІВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ЯКІ НЕ  
ПЕРЕДБАЧАЮТЬ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗВАНЬ СЛУЖБИ  
ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

1. Загальні положення.....	2
2. Конкурсні засади заміщення посад науково-педагогічних працівників.....	3
3. Основні кваліфікаційні вимоги до претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників.....	4
4. Конкурсний відбір та обрання за конкурсом .....	5
5. Порядок укладання трудового договору (контракту) .....	11
6. Припинення трудових правовідносин .....	11
7. Прикінцеві положення.....	12

Додатки

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників (далі – Положення) Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (далі – ЛДУБЖД, Університет), які не передбачають спеціальних звань служби цивільного захисту розроблено на підставі Закону України "Про вищу освіту" від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами), Закону України "Про освіту" від 05.09.2017 №2145-VIII (із змінами);, "; Статуту Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, затвердженого наказом ДСНС України від 23.08.2018 №494, 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.

1.2. Це Положення запроваджується на виконання частини 11 та частини 12 статті 55 Закону України «Про вищу освіту» та визначає порядок конкурсних засад заміщення посад науково-педагогічних працівників, процедуру проведення конкурсного відбору та обрання за конкурсом при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників ЛДУБЖД та порядок укладання трудових договорів (контрактів) із даною категорією працівників.

1.3. Відповідно до частини 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту» це Положення затверджується Вченою радою ЛДУБЖД.

1.4. Перелік основних посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти визначено частиною першою статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

1.5. Це Положення не визначає порядку конкурсного відбору при заміщенні посади ректора університету, яке визначене статтею 42 Закону України «Про вищу освіту», «Методичних рекомендацій щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу», затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 05.12.2014 № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту», та Статутом ЛДУБЖД.

1.6. Цим Положенням не передбачено порядку призначення на посаду начальника інституту, яке визначено Статутом ЛДУБЖД.

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

2.1. Відповідно до частини третьої статті 54 Закону України «Про освіту» науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

2.2. Конкурсний відбір – спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників у заклад вищої освіти (далі – ЗВО), що має на меті забезпечити ЗВО фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти.

2.3. Конкурсний відбір 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.

2.4. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штату або штатного розпису ЛДУБЖД.

2.5. Положення визначає порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад, процедуру обрання на вакантні посади та укладання строкових трудових договорів (контрактів) за такими посадами науково-педагогічних працівників ЛДУБЖД:

- 1) завідувач бібліотеки;
- 2) завідувач кафедри;
- 3) професор;
- 4) доцент;
- 5) старший викладач, викладач.



2.6. У порядку проведення конкурсного відбору заміщуються посади завідувачів кафедр та завідувача бібліотеки, що визначено підпунктом сьомим частини другої статті 36 Закону України «Про вищу освіту». Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників за конкурсним відбором може проводитись в разі вакантності посади.

2.7. У порядку обрання за конкурсом заміщуються посади професора і доцента, як це передбачено підпунктом сьомим частини другої статті 36 Закону України «Про вищу освіту». Обрання професорів і доцентів за конкурсом може проводитись у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду.

2.8. Посади старшого викладача та викладача також заміщуються у порядку обрання за конкурсом як це передбачено частиною 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

2.9. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника (далі – конкурс) оголошується ректором, про що видається наказ.

2.10. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора можуть бути утворені одна або декілька конкурсних комісій.

2.11. 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).

### **3. ОСНОВНІ КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

3.1. Відповідно до частини дев'ятої статті 55 Закону України «Про вищу освіту» посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають освітній ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень вказаного вище Закону України «Про вищу освіту».

3.2. До участі в конкурсі на заміщення вакантної посади допускаються:

3.1.1) на посаду завідувача кафедри: - особи, які мають вчене звання професора (доцента) або науковий ступінь доктора наук, кандидата наук (доктора філософії) відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної діяльності не менше п'яти років, здатні організувати роботу колективу кафедри з підготовки фахівців і науково-дослідну роботу за профілем кафедри;

3.1.2) на посаду професора: - особи, які мають вчене звання професора або науковий ступінь доктора наук у відповідній галузі знань; - особи, які мають вчене звання доцента (старшого наукового співробітника) і науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) у відповідній галузі знань зі стажем науково-педагогічної роботи за профілем кафедри не менше п'яти років;

3.1.3) на посаду доцента: - особи, які мають вчене звання доцента (старшого наукового співробітника) або науковий ступінь у відповідній галузі знань, досвід науково- педагогічної роботи за профілем кафедри;

- науково-педагогічні працівники без наукових ступенів і вчених звань, які мають не менше десяти років стажу науково-педагогічної роботи, проводять навчальні заняття на високому науково-методичному рівні і мають опубліковані навчально-методичні посібники та наукові праці;

3.1.4) на посаду старшого викладача: - особи, які мають науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії), стаж науково-педагогічної роботи не менше як два роки у закладах вищої освіти;

- які мають освітній рівень магістра (спеціаліста) за профілем кафедри, наукові праці, стаж науково-педагогічної роботи не менше як три роки у закладах вищої освіти;

3.1.5) на посаду викладача: - особи, які мають освітній рівень магістра (спеціаліста) за профілем кафедри, наукові праці, без вимог до стажу роботи;

3.1.6) на посаду завідувача бібліотеки: - особи, які мають повну вищу освіту відповідної спеціальності магістра (спеціаліста), післядипломну освіту в галузі управління, стаж бібліотечної роботи за професіями керівників нижчого рівня (не менше одного року).

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

4.1. Конкурс проводиться поетапно:

- публікація оголошення;
- прийом документів та їх попередній розгляд конкурсною комісією на відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам до відповідної посади;
- оцінювання професійного рівня та відбір кандидатів.

4.2. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти, а у разі конкурсного відбору на посади завідувачів кафедр, завідувача бібліотеки – також у друкованих засобах масової інформації за місцем розташування навчального закладу. У разі потреби такі оголошення можуть додатково публікуватися в регіональних друкованих засобах масової інформації. Оголошення має містити:

- повну назву закладу вищої освіти із зазначенням його місцезнаходження, адреси та номера телефону;

- найменування посад, на які оголошується конкурс;
- основні вимоги до претендентів (повна вища освіта, науковий ступінь, вчене звання тощо), визначені основними кваліфікаційними вимогами до претендентів;
- строк подання заяв та документів, їх стислий перелік і назву структурного підрозділу університету, який приймає документи на конкурс.

4.3. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу. У разі публікації оголошення про конкурс у декількох друкованих засобах масової інформації, днем його опублікування вважається дата виходу в світ засобу масової інформації, який надруковано першим.

4.4. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників можуть ознайомитися із цим Положенням на офіційному сайті ЛДУБЖД, у відділі персоналу ЛДУБЖД, а з посадовою інструкцією науково-педагогічного працівника – у відділі персоналу та на кафедрах ЛДУБЖД.

4.6. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться відповідно до п. 2.11 цього Положення:

- на вакантні посади (у разі необхідності);
- на посади, які, згідно з наказом ректора, тимчасово, зайняті на термін до проведення конкурсу;
- у випадку введення нової посади до штату університету;
- до закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту).

В оголошенні про конкурсний відбір на зазначені посади, робиться відповідний запис біля назви посади – «вакантна з «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.».

4.7. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором (контрактом) працівниками тимчасово на період до проведення конкурсу або за сумісництвом чи суміщенням.

Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів кафедр та завідувача бібліотеки.

4.8. При проведенні конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва або суміщення необхідно враховувати вимоги постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 та інших нормативно-правових актів.

#### **4.9. Конкурс не оголошується на посади:**

4.9.1. Зайняті вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами й для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;



4.9.2. Зайняті жінками, що мають дітей віком до трьох років, а також до шести років (у випадках визначених ч. 6 ст. 179 КЗпП України), одинокими матерями при наявності дитини віком до 14 років або/та дитини-інваліда;

4.9.3. Зайняті працівниками, які перебувають у творчих відпустках.

4.9.4. Науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва відповідно до частини шостої статті 60 Закону України «Про вищу освіту» ( на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту)).

4.9.5. Працівників, призваних 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 відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України (місце роботи, посада за працівниками зберігаються)

4.10. Реорганізація структурних підрозділів університету, їх злиття та поділ без скорочення штатної чисельності не є підставою для проведення дострокового конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників або їх звільнення.

4.11. Заміщення посади завідувача кафедри новоствореного інституту (кафедри) під час об'єднання (злиття) цих структурних підрозділів університету відбувається на конкурсній основі. До проведення конкурсу ректор своїм наказом призначає виконуючого обов'язків завідувача кафедри на строк не довше ніж до закінчення навчального року.

4.12. Відповідно до частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту» завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.

4.13. При поділі кафедри її завідувач може призначатися на посаду завідувача однієї із новостворених кафедр наказом ректора університету. У цьому випадку посада завідувача іншої кафедри заміщується за конкурсом. Виконання обов'язків завідувача кафедри, де ця посада вакантна, до проведення конкурсу покладається наказом ректора університету на одного з провідних НПП кафедри.

4.14. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора університету, про що оголошується у відповідних засобах масової інформації та на сайті університету.

4.15. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає на розгляд конкурсної комісії університету:

- заяву про участь у конкурсі (пишеться власноруч);
- заповнену анкету та автобіографію (зразки документів розміщені на сайті університету);
- дві фотокартки розміром 4 x 6 см;

- ксерокопії документів про повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання;
- характеристику з останнього або дійсного місця роботи;
- список наукових праць;
- матеріали про підвищення кваліфікації або стажування протягом останніх 5-ти років або довідки про проходження стажування, завірені керівником кафедри.

Претендентом, за його бажанням, можуть бути надані й інші документи, що засвідчують його професійні якості. Документи щодо участі у конкурсі подаються особисто претендентом або надсилаються поштою.

4.16. Працівники університету, що переобираються на наступний термін на цій же посаді, подають лише: - заяву (пишеться власноруч); - звіт про виконання обов'язків, передбачених строковим трудовим договором (контрактом); - список наукових праць та винаходів (опублікованих та зареєстрованих протягом попереднього терміну контракту із вказанням кількості публікацій та числа публікацій у фахових наукових виданнях України чи у провідних наукових виданнях інших держав); - ксерокопію документа про стажування та/або підвищення кваліфікації або звіту зі стажування та/або підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років.

4.17. При прийнятті заяви та документів претендента ознайомлюють із цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади, про що претендент розписується на заяві про участь у конкурсі.

4.18. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі не може бути меншим ніж один місяць від дня публікації оголошення про конкурс в друкованих засобах масової інформації. Після закінчення встановлених умовами конкурсу строків подання документів, заяви на участь у конкурсі не приймаються (за винятком обставин з поважних причин).

4.19. У випадку відсутності одного із документів, подання якого є обов'язковим, претенденту, може бути відмовлено в реєстрації заяви на участь у конкурсі. Особі, яка подала заяву і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, не пізніше 3 робочих днів із моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу, скеровується відповідне письмове повідомлення шляхом надсилання листа з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо.

4.20. Для проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників наказом ректора створюється конкурсна комісія (примірна структура додається).

4.21. Головними завданнями конкурсної комісії є:

4.21.1. Перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовами конкурсу;



4.21.2. Надання ректору та Вченій раді університету (інституту) обґрунтованих пропозицій (рекомендацій) щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників, які в подальшому, за згодою сторін, можуть бути внесені до трудового договору (контракту).

4.22. Після закінчення строку подання заяв та документів для участі у конкурсному відборі, конкурсна комісія проводить засідання з розгляду поданих документів та приймає рішення про їхню відповідність вимогам законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» й умовам конкурсу, про що складається протокол про допуск до участі у конкурсному відборі претендентів на посади науково-педагогічних працівників. Впродовж 3-х робочих днів відділом персоналу на підставі протоколу готується проект наказу про допуск претендентів до участі у конкурсному відборі. Протягом 5-ти робочих днів, на основі протоколу конкурсної комісії, ректор підписує даний наказ.

4.23. Усі документи претендентів на посади, допущених конкурсною комісією до конкурсного відбору, передаються на обговорення завідувачам (начальникам) відповідних кафедр, трудовим колективам інституту й бібліотеки.

4.24. Кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри попередньо обговорюються на засіданні трудового колективу відповідної кафедри в їх присутності.

У разі відсутності претендента, кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди. Для оцінювання рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати відкриті (пробні) заняття в підрозділах, де вони мають намір працювати. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор університету, або за його дорученням проректор університету за напрямом діяльності або начальник інституту.

За результатами розгляду заяв, документів та результатів проведення пробних занять по кожній кандидатурі, яка бере участь у конкурсі, кафедра приймає вмотивоване рішення таємним голосуванням – простою більшістю голосів штатних науково-педагогічних працівників. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації передаються з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі на розгляд вченої ради інституту.

За результатами розгляду по кожному претенденту на заміщення вакантних посад викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри, яка бере участь у конкурсі, вчена рада інституту приймає вмотивоване рішення таємним голосуванням – простою більшістю голосів членів ради. Прізвища всіх претендентів на заміщення відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради інституту має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними. При

прийнятті рішення вченою радою інституту для претендентів на посади викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри до уваги приймається вмотивоване рішення кафедри. Висновок вченої ради інституту щодо професійних якостей претендентів та відповідні рекомендації передаються з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі на повторний розгляд конкурсної комісії.

Кандидатури претендентів на заміщення посади завідувача бібліотеки обговорюються на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача бібліотеки, може проводити ректор університету або, за його дорученням, проректор університету за напрямом діяльності. Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на повторний розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри, бібліотеки, інституту, до засідання конкурсної комісії та Вченої ради університету (інституту). Висновки засідання трудового колективу кафедр, бібліотеки вченої ради інституту (додатки додаються) про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то додається висновок про оцінку діяльності керівника кафедри, бібліотеки. Негативний висновок кафедри, інституту, бібліотеки не може бути підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури конкурсною комісією та Вченою радою університету (інституту).

4.25. 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. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади завідувачів кафедр, професорів та доцентів, завідувача бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради університету. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради університету. Негативний висновок в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою університету.

4.26. Секретарем конкурсної комісії з відбору претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників сформований пакет документів по кожній кандидатурі із рекомендаціями комісії подається



ректору для отримання резолюції «На розгляд Вченої ради університету (інституту)», після чого секретарем комісії передаються документи ученому секретареві Вченої ради університету (при обранні на посади завідувача кафедри, професора, доцента, завідувача бібліотеки) або секретарю вченої ради інституту (при обранні на посади старшого викладача, викладача).

4.27. Рішення про відмову може бути оскаржене у встановленому законодавством порядку.

4.28. Вчена рада університету обирає таємним голосуванням за конкурсом на посади завідувачів кафедр, професорів, доцентів, завідувача бібліотеки. Вчена рада інституту обирає таємним голосуванням за конкурсом на посади старшого викладача, викладача.

4.29. На засіданні Вченої ради університету (інституту) перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендента на відповідну посаду оголошується рекомендація конкурсної комісії, висновок кафедри, трудового колективу бібліотеки та відомості про претендента. Після цього проводиться обговорення кандидатур. Кандидати на заміщення вакантної посади мають право бути присутніми на засіданні Вченої ради університету (інституту). У разі необхідності за рішенням Вченої ради університету (інституту) їм може бути надана можливість висловити свою думку. Неявка претендента на засідання Вченої ради університету (інституту) не є підставою для зняття з розгляду питання конкурсного заміщення відповідної вакантної посади науково-педагогічного працівника й не перешкоджає проведенню конкурсу.

4.30. Рішення Вченої ради університету (інституту) при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів Вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради університету (інституту).

Прізвища всіх претендентів на заміщення відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради університету (інституту) має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними. У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради, після поновлення її роботи є необхідність перевірки присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення. 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 (інституту). Конкурсне обрання проводиться і у випадку одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

У випадку коли 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 або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або



результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням керівника закладу вищої освіти, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно впродовж одного місяця.

4.31. Наступного дня після засідання Вченої ради університету (інституту) її секретар передає витяг з протоколу засідання ради з результатами голосування та документами особи, що пройшла конкурсний відбір до відділу персоналу університету для подальшого укладання строкового трудового договору (контракту) (або продовження терміну дії строкового трудового договору (контракту)) та оформлення документів для призначення (погодження призначення) на посаду:

4.31.1. професора, доцента, старшого викладача, викладача та завідувача бібліотеки для формування наказу про призначення;

4.31.2. завідувача кафедри, для направлення відповідних матеріалів в ДСНС України для погодження призначення, з подальшим формуванням наказу про призначення.

4.32. Рішення Вченої ради університету (інституту) є остаточним і оскарженню не підлягає. У разі допущення процедурних порушень ректор університету скасовує рішення Вченої ради і пропонує провести її повторне засідання, про що видає відповідний наказ. Якщо обрана на посаду особа за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, вона звільняється з однієї з таких посад за власноруч поданою заявою наказом ректора університету.

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

5.1. Відповідно до частини третьої статті 54 Закону України «Про освіту» науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

5.2. Підставою для укладення з науково-педагогічним працівником трудового договору та видання наказу ректора університету про призначення на відповідну посаду є рішення Вченої ради університету (інституту) про обрання на посаду науково-педагогічного працівника та заяви обраної особи.

5.3. Відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників може укладатися строковий трудовий договір (контракт). Термін строкового трудового договору (контракту) встановлюється 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 завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту».

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

## **6. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

6.1. Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявності підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю та строковим трудовим договором (контрактом).

6.2. У разі необрання 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).

6.3. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора університету відповідно до чинного законодавства про працю.

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

## **7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

Зміни та/або доповнення до цього Положення вносяться у порядку, встановленому для його прийняття.