



**ПВНЗ “МЕДИКО-ПРИРОДНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ”**

---

СХВАЛЕНО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою  
Протокол № \_\_\_ від \_\_\_ 201\_\_р.

Ректор

Вчений секретар  
\_\_\_\_\_ 201\_\_р.

\_\_\_\_\_ М.А.Волков

**ПОЛОЖЕННЯ**

**ПРО ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ПРИ ЗАМІЩЕННІ  
ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ТА УКЛАДАННЯ З НИМИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ)**

## ПЕРЕДМОВА

1. Положення розроблене вченим секретарем \_\_\_\_\_
2. Положення розглядається і схвалюється Вченою радою ПВНЗ «Медико – Природничий Університет».
3. Затверджується ректором ПВНЗ «Медико – Природничий Університет».
4. Вводиться в дію з моменту затвердження.
5. Періодичність перевірки Положення проводиться з інтервалом, що не перевищує 12 місяців.
6. Зміни до Положення розробляються за результатами застосування його на практиці або при зміні вимог нормативних документів, на підставі яких розроблено Положення.
7. Зміни, доповнення та уточнення до Положення вносяться на підставі рішення вченої ради ПВНЗ «Медико – Природничий Університет».

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

## **1. ПРИЗНАЧЕННЯ**

- 1.1. Положення визначає порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у ПВНЗ «Медико – Природничий Університет».

## **2. ОБЛАСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ**

- 2.1. Це положення поширюється на всі структурні підрозділи ПВНЗ «Медико – Природничий Університет».

## **3. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ**

- Конституція України.
- Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту».
- Статут ПВНЗ «Медико – Природничий Університет».

## **4. ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА СКОРОЧЕННЯ**

### **Скорочення**

Університет - ПВНЗ «МПУ».

## **5. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

- 5.1. Відповідно до частини третьої статті 54 Закону України «Про освіту» прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.
- 5.2. 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.
- 5.3. До посад науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які заміщуються в порядку конкурсного відбору належать професори, доценти, старші викладачі, викладачі, асистенти.
- 5.4. До посад науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які заміщуються в порядку обрання за конкурсом належать декани факультетів, завідувачі кафедр, директор бібліотеки.
- Відповідно до частини дев'ятої статті 55 Закону України «Про вищу освіту» посади науково-педагогічних працівників можуть обіймати особи, які мають науковий ступінь або вчене (почесне) звання, а також особи, які мають ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється

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

відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про вищу освіту».

- 5.5. Посада вважається вакантною після звільнення з неї науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету. Відповідно до статті 43<sup>1</sup> Кодексу Законів про працю України передбачено розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством.
- 5.6. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошується наказом ректора Університету.
- 5.7. Проект наказу готує завідувач відділу управління персоналом Університету на підставі службового подання від імені завідувача відповідної кафедри (у випадку вакантності посади завідувача кафедри службове подання готує декан факультету). Подання візується деканом факультету, завідувачем відділу управління персоналом, начальником планового відділу, проректором, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім процесом і подається на підпис ректорові університету. (Додаток 1)
- 5.8. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації.
- 5.9. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.
- 5.10. 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); терміни подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів Інституту; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету, про що публікується оголошення в такому самому порядку (Додаток 2).
- 5.11. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають повну вищу освіту і за своїми освітньо-кваліфікаційними характеристиками відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам оголошеного конкурсу, зокрема:

- постійно підвищують професійний і науковий рівень, педагогічну майстерність;
  - забезпечують високий науковий і методичний рівень викладання навчальних дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідно до напрямку підготовки та/або відповідної спеціальності;
  - додержуються норм педагогічної етики і моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в університеті, прищеплюють їм любов до України, а також виховують їх у дусі українського патріотизму і поваги до Конституції України;
  - додержуються Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статуту Університету, Правил внутрішнього розпорядку Університету, Колективного договору Університету.
- 5.12. Претендент на посаду подає завідувачу відділу управління персоналом Університету документи, перелік яких визначено у цьому Положенні для кожної посади.
- 5.13. Термін подання заяв і документів становить 30 днів від дня публікації оголошення.
- 5.14. Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вказаним вимогам та умовам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову мотивовану відмову за підписом ректора Університету не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.
- 5.15. Не допускається немотивована відмова в допуску до участі у конкурсі.
- 5.16. Претенденти на посаду можуть ознайомитися із цим Положенням на офіційному веб-сайті Університету, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника - на відповідних кафедрах.
- 5.17. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом одного місяця (як виняток, за наявності об'єктивних причин. -двох місяців) після завершення прийняття заяв і документів претендентів.
- 5.18. Якщо під час проведення конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.
- 5.19. Особи, обрані на вакантну посаду, мають право претендувати на наступну посаду не раніше, ніж через рік (викладач, старший викладач, доцент, професор).
- 5.20. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.
- 5.21. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

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

## **6. ОБРАННЯ ДЕКАНА ФАКУЛЬТЕТУ**

- 6.1. Обрання декана факультету за конкурсом проводиться в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або за наявності вакантної посади.
- 6.2. Претендент на посаду декана факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету, стаж науково-педагогічної роботи не менше як 5 років у вищих навчальних закладах або закладах післядипломної освіти, а також відповідають вимогам п. 5.13 цього Положення.
- 6.3. Претендент на посаду декана факультету не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.
- 6.4. Одна і та сама особа не може бути деканом факультету Університету більше ніж два строки. Перебування декана факультету на посаді не більше двох строків поширюється на деканів факультетів, обраних на посаду після 6 вересня 2014 року. Декани факультету, які обрані на відповідні посади до 6 вересня 2014 року, продовжують виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають право обиратися на відповідні посади на ще один термін.
- 6.5. Конкурс на заміщення вакантної посади декана факультету оголошується відповідно до пп. 5.8-5.12 цього Положення.
- 6.6. Претенденти на посаду декана факультету подають завідувачеві відділу управління персоналом Університету наступні документи:
  - заяву на ім'я ректора про участь у конкурсі, написану власноруч. (Заяву візують перший проректор, вчений секретар, завідувач відділу управління персоналом, начальник планового відділу); (Додаток 3)
  - особовий листок з обліку кадрів (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - автобіографію (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - копії дипломів про вищу освіту, наукові ступені, вчене (почесне) звання (для осіб, які не працюють в Інституті);
  - список наукових праць (для осіб, які не працюють в Університеті - повний, для осіб, які працюють в Університеті та обираються на черговий строк - наукові праці, видані за попередній термін роботи); (Додаток 4)
  - звіт про роботу за попередній період (для осіб, які працюють в Університеті); (Додаток 5)
  - програму розвитку факультету;
  - витяг із протоколу засідання загальних зборів трудового колективу факультету про рекомендацію щодо обрання на посаду (подається після закінчення прийому документів). (Додаток 6)
- 6.7. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади декана факультету відбувається (в їх присутності) на загальних зборах трудового

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

колективу факультету, які проводяться після закінчення прийому документів від усіх кандидатів на посаду. До складу загальних зборів трудового колективу факультету входять усі співробітники, які працюють на факультеті на постійній основі. При цьому не менш як 15 відсотків складу зборів трудового колективу повинні становити виборні представники з числа студентів, які обираються студентами шляхом прямих таємних виборів.

Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті) та запропоновані ними програми розвитку факультету.

У разі, якщо претендент був обраний раніше на посаду декана факультету, то відповідно до частини десятої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» додається висновок загальних зборів трудового колективу факультету про оцінку його діяльності.

6.8. Оголошення про загальні збори трудового колективу факультету із зазначенням дати, місця проведення, списку претендентів на посаду декана факультету розміщується на інформаційному стенді факультету не пізніше, ніж за 10 календарних днів до проведення зборів.

6.9. Прізвища претендентів на посаду декана факультету вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. У голосуванні беруть участь усі члени зборів, кожен з яких має один голос і голосує особисто. Кожен член загальних зборів має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

6.10. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням.

6.11. Рішення загальних зборів факультету вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 їх складу.

Претендент, який набрав більше 50% голосів від присутніх на загальних зборах факультету, рекомендується вченій раді університету для обрання таємним голосуванням на посаду декана факультету.

Якщо у виборах декана факультету брало участь два і більше претенденти на посаду і голоси розділилися порівну або набрали не менше 30% голосів осіб, які мають право брати участь у виборах, претенденти можуть бути рекомендовані до розгляду конкурсною комісією.

Висновок про професійні та особистісні якості претендентів затверджується рішенням зборів трудового колективу факультету та передається на розгляд конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

6.12 Наступним етапом є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів за попередній період (якщо претендент працював в Інституті до проведення конкурсу за основним

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

місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії. Конкурсна комісія ухвалює рекомендацію щодо розгляду претендентів на посаду 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 за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету.

6.13. На засіданні вченої ради Університету перед таємним голосуванням голова ради ознайомлює членів вченої ради з матеріалами особової справи кожного претендента і з рекомендаціями трудового колективу факультету. Обговорення кандидатури кожного претендента проводиться в його присутності (як виняток, обговорення може проводитися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його письмової згоди).

6.14. Декан факультету обирається таємним голосуванням на засіданні вченої ради Інституту строком на п'ять років з урахуванням пропозицій факультету. Рішення вченої ради Університету про заміщення посади вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради університету. Претендент вважається обраним, якщо за нього проголосували більше 50% присутніх на засіданні членів вченої ради Інституту.

Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два і більше претендентів на посаду, голоси членів вченої ради розділилися порівну, проводиться повторне голосування на тому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради Університету, конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

6.15. Декан факультету може бути звільнений з посади ректором за поданням загальних зборів трудового колективу факультету з підстав, визначених законодавством України, за порушення Статуту Університету, умов контракту. Пропозиція про звільнення декана факультету вноситься до загальних зборів трудового колективу факультету не менш як половиною голосів статутного складу Вченої ради факультету. Пропозиція про звільнення декана факультету приймається простою більшістю голосів загальних зборів трудового колективу факультету.

6.16. У разі створення нового факультету ректор призначає виконувача обов'язків декана факультету на строк до проведення виборів декана факультету, але не більш як на три місяці.



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

## **7. ОБРАННЯ ЗАВІДУВАЧА КАФЕДРИ**

- 7.1. Обрання завідувача кафедри, професора кафедри за конкурсом проводиться в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або за наявності вакантної посади.
- 7.2. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше як 5 років у вищих навчальних закладах III-IV рівня акредитації або закладах післядипломної освіти, а також відповідати вимогам п.5.13 цього Положення.
- 7.3. Претендент на посаду завідувача кафедри не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.
- 7.4. Конкурс на заміщення вакантної посади завідувача кафедри оголошується відповідно до пп. 5.8-5.12 цього Положення
- 7.5. Претенденти на посаду завідувача кафедри, подають завідувачеві відділу управління персоналом наступні документи:
- заяву на ім'я ректора про участь у конкурсі, написану власноруч. (Заяву візують декан факультету, вчений секретар, завідувач відділу управління персоналом, начальник планового відділу, перший проректор.);
  - особовий листок з обліку кадрів (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - автобіографію (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - копії дипломів про вищу освіту, наукові ступені, вчене (почесне) звання (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - список наукових праць (для осіб, які не працюють в Університеті - повний, для осіб, які працюють в Університеті та обираються на черговий строк - наукові праці, видані за попередній термін роботи);
  - звіт про роботу за попередній період (для осіб, які працюють в Університеті);
  - програму розвитку кафедри (для претендентів на посаду завідувача кафедри);
  - витяг із протоколу засідання кафедри про рекомендацію щодо обрання на посаду (подається після закінчення прийому документів).
- 7.6. Кандидатури претендентів на заміщення посади завідувача кафедри, попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), яке проводиться після закінчення прийому документів від усіх претендентів.

Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті) та запропоновані ним програма розвитку кафедри.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри проводить декан відповідного факультету або

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

проректор, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім процесом .

- 7.7. Прізвища претендентів на посаду завідувача кафедри вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. У голосуванні беруть участь усі штатні викладачі кафедри, кожен з яких має один голос і голосує особисто. Кожен має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.
- 7.8. Висновок кафедри про професійні та особисті якості претендентів затверджується на засіданні кафедри та передається на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.  
Претенденти мають право бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання конкурсної комісії.  
Негативний висновок кафедри не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсі та розглядати його кандидатуру на засіданні конкурсної комісії.
- 7.9. Наступним етапом є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів у навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії. Конкурсна комісія ухвалює рекомендацію щодо розгляду претендентів на посаду на засіданні вченої ради Інституту. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання вченої ради Університету,  
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.
- 7.10. На засіданні вченої ради Університету перед таємним голосуванням голова ради ознайомлює членів вченої ради з матеріалами особової справи кожного претендента і з рекомендаціями кафедри. Обговорення кандидатури кожного претендента проводиться у його присутності (як виняток, обговорення може проводитися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його письмової згоди).
- 7.11. Завідувач кафедри обирається таємним голосуванням на засіданні вченої ради Університету терміном на п'ять років з урахуванням пропозицій кафедри. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів вченої ради Інституту в кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджує вчена рада Університету відкритим голосуванням.  
Рішення вченої ради Університету про заміщення посади вважається дійсним,

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

якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради Університету. Претендент вважається обраним, якщо за нього проголосували більше 50% присутніх на засіданні членів вченої ради університету.

Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два і більше претендентів на посаду, голоси членів вченої ради розділилися порівну, проводиться повторне голосування на тому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради Університету, конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

- 7.12. Ректор Університету при утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) може призначати виконувача обов'язків завідувача кафедри на термін до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

## **8. ОБРАННЯ ДИРЕКТОРА БІБЛІОТЕКИ**

- 8.1. Обрання директора бібліотеки за конкурсом проводиться в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або за наявності вакантної посади.
- 8.2. Посаду директора бібліотеки можуть обіймати особи, які мають науковий ступінь або вчене (почесне) 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 відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про вищу освіту».
- 8.3. Конкурс на заміщення вакантної посади директора бібліотеки оголошується відповідно до пп. 5.8-5.12 цього Положення.
- 8.4. Претенденти на посаду директора бібліотеки подають завідувачеві відділу управління персоналом наступні документи:
- заяву на ім'я ректора про участь у конкурсі, написану власноруч. (Заяву візують вчений секретар, начальник відділу кадрів, начальник планового відділу, перший проректор);
  - особовий листок з обліку кадрів (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - автобіографію (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - копії дипломів про вищу освіту, наукові ступені, вчене (почесне) звання (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - звіт про роботу за попередній період (для осіб, які працюють в Університеті);
  - програму розвитку бібліотеки;
  - витяг із протоколу засідання трудового колективу бібліотеки про рекомендацію щодо обрання на посаду (подається після закінчення прийому документів).

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

- 8.5. Кандидатури претендентів на заміщення посад директора бібліотеки попередньо обговорюються на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), яке проводиться після закінчення прийому документів від претендентів на посаду. Предметом обговорення є звіт про роботу претендента за попередній період та запропонована ним програма розвитку бібліотеки.
- Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, проводить ректор університету або, за його дорученням, проректор.
- 8.6. Прізвища претендентів на посаду директора бібліотеки вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. У голосуванні беруть участь усі члени трудового колективу бібліотеки, кожен з яких має один голос і голосує особисто. Кожен має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.
- 8.7. Висновок про професійні та особисті якості претендентів затверджується на зборах трудового колективу бібліотеки та передається на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.
- Претенденти мають право бути ознайомлені з висновками трудового колективу бібліотеки до засідання конкурсної комісії.
- Негативний висновок трудового колективу бібліотеки не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсі та розглядати його кандидатуру на засіданні конкурсної комісії.
- 8.8. Наступним етапом є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів за попередній період (якщо претендент працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії. Конкурсна комісія ухвалює рекомендацію для розгляду претендентів на посаду 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 за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Університету.
- 8.9. На засіданні вченої ради Університету перед таємним голосуванням голова ради ознайомлює членів вченої ради з матеріалами особової справи кожного претендента і з рекомендаціями трудового колективу бібліотеки. Обговорення кандидатури кожного претендента проводиться у його присутності (як виняток,

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

обговорення може проводитися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його письмової згоди).

8.10. Директор бібліотеки обирається таємним голосуванням на засіданні вченої ради Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу бібліотеки.

Для

підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів вченої ради університету в кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджує вчена рада Університету відкритим голосуванням. Рішення вченої ради Університету про заміщення посади вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради університету. Претендент вважається обраним, якщо за нього проголосували більше 50% присутніх на засіданні вченої ради Університету.

Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два і більше претендентів на посаду, голоси членів вченої ради розділилися порівну, проводиться повторне голосування на тому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів вченої ради Університету, конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

## **9. ОБРАННЯ ПРОФЕСОРА, ДОЦЕНТА, СТАРШОГО ВИКЛАДАЧА, ВИКЛАДАЧА,**

### **АСИСТЕНТА**

9.1. Обрання професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри за конкурсом проводиться в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або за наявності вакантної посади.

9.2. У конкурсі на заміщення посади професора можуть брати участь особи, які мають вчене звання професора та/або науковий ступінь доктора наук і стаж науково-педагогічної роботи не менше як 5 років у вищих навчальних закладах або закладах післядипломної освіти, а також відповідають вимогам п.5.13 цього Положення.

У конкурсі на заміщення посади доцента кафедри можуть брати участь особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання за профілем кафедри і стаж науково-педагогічної роботи не менше як 3 роки у вищих навчальних закладах або закладах післядипломної освіти, а також відповідають вимогам п.5.13 цього Положення.

У конкурсі на заміщення посади старшого викладача можуть брати участь особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання і стаж науково-педагогічної роботи не менше як 2 років у вищих навчальних закладах або закладах післядипломної освіти, а також відповідають вимогам п.5.13 цього Положення.

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

У конкурсі на заміщення посади викладача можуть брати участь особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання або мають повну вищу освіту, стаж практичної роботи з профілю кафедри менше як 4 роки і схильність до науково-педагогічної роботи, а також відповідають вимогам п.5.13 цього Положення.

У конкурсі на заміщення посади асистента можуть брати участь особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання або мають повну вищу освіту, стаж практичної роботи з профілю кафедри менше як 2 роки і схильність до науково-педагогічної роботи, а також відповідають вимогам п.5.13 цього Положення.

- 9.3. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується відповідно до пп. 5.8-5.12 цього Положення.
- 9.4. Претенденти на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента подають завідувачеві відділу управління персоналом наступні документи:
- заяву на ім'я ректора про участь у конкурсі, написану власноруч. (Заяву візують завідувач кафедри, декан факультету, вчений секретар, завідувач відділу управління персоналом, начальник планового відділу, перший проректор);
  - особовий листок з обліку кадрів (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - автобіографію (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - копії дипломів про вищу освіту, наукові ступені, вчене (почесне) звання (для осіб, які не працюють в Університеті);
  - список наукових праць (для осіб, які не працюють в Інституті - повний, для осіб, які працюють в Університеті та обираються на черговий строк - наукові праці, видані за попередній термін роботи);
  - відзив на відкрите лекційне заняття (для претендентів на посаду професора, доцента та старшого викладача кафедри) або практичне (семінарське, лабораторне) заняття (для претендентів на посаду старшого викладача, викладача та асистента кафедри); (Додаток 7)
  - звіт про роботу за попередній період (для осіб, які працюють в Університеті);
  - витяг із протоколу засідання кафедри про рекомендацію щодо обрання на посаду (подається після закінчення прийому документів).
- 9.5. Кандидатури претендентів на заміщення посади професора, доцента, старшого викладача, викладача та асистента попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), яке проводиться після закінчення прийому документів. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті).
- 9.6. Прізвища претендентів на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача та асистента кафедри вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування.

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

У голосуванні беруть участь усі штатні викладачі кафедри, кожен з яких має один голос і голосує особисто. Кожен має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

9.7. Висновок кафедри про професійні та особисті якості претендентів затверджується на засіданні кафедри та передається на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі. Претенденти мають право бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання конкурсної комісії.

Негативний висновок кафедри не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсі та розглядати його кандидатуру на засіданні конкурсної комісії.

9.8. Наступним етапом є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів 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 рекомендацію для розгляду претендентів на посаду на засіданні вченої ради Університету таємним голосуванням.

9.9. На засіданні вченої ради Університету голова ради ознайомлює членів вченої ради з матеріалами особової справи кожного претендента і з рекомендаціями кафедри. Обговорення кандидатури кожного претендента проводиться у його присутності (як виняток, обговорення може проводитися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його письмової згоди).

9.10. Професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент кафедри обираються таємним голосуванням з урахуванням пропозицій кафедри. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів вченої ради факультету в кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням.

Рішення вченої ради Університету про заміщення зазначених вище посад вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради факультету. Претендент вважається обраним, якщо за нього проголосували більше 50% присутніх на засіданні членів вченої ради.

Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два і більше претендентів на посаду, голоси членів Вченої ради Університету розділилися порівну,

проводиться повторне голосування на тому ж засіданні вченої ради. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів вченої ради Університету, конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

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

## **10. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)**

- 10.1. 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.
- 10.2. Рішення вченої ради є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).
- 10.3. Для посад деканів факультетів, завідувачів кафедр передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту».  
Термін строкового трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником, якого обрано на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача чи асистента кафедри, директора бібліотеки, встановлюється за погодженням сторін від 1 до 5 років (для особи, яка є співробітником Університету - з урахуванням якості виконання індивідуального плану роботи за звітний період). Остаточне рішення приймає ректор Університету.

## **11. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ**

- 11.1. Заміщення посад проректорів, заступників декана факультету, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, слід погоджувати з органом студентського самоврядування в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу, що передбачено підпунктом четвертим частини шостої статті 40 Закону України «Про вищу освіту». При цьому рішення про звільнення з даних посад з органом студентського самоврядування не погоджується.
- 11.2. На посади науково-педагогічних працівників, 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 можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у встановленому законодавством порядку.  
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. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів кафедр і директора бібліотеки.



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

- 11.3. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть замінюватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) відповідно до частини шостої статті 60 Закону України «Про вищу освіту».
- 11.4. 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 замінюються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.
- 11.5. Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України на час призову за працівниками, 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 в Інституті, посада і компенсується із бюджету середній заробіток.  
Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, 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.

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

Додаток 1

Ректору

завідувача кафедри  
(декана факультету)

Службове подання

Прошу оголосити конкурс на заміщення вакантних посад на кафедрі  
(найменування кафедри , факультету)

Завідувач кафедри, професор (доцент) - посад для викладання дисциплін:

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_

професор, доктор \_\_\_\_\_ наук - \_\_\_\_\_ посад для викладання дисциплін:

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_

доцент, кандидат \_\_\_\_\_ наук - \_\_\_\_\_ посад для викладання дисциплін:

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_

старший викладач - \_\_\_\_\_ посад для викладання дисциплін:

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_

викладач - \_\_\_\_\_ посад для викладання дисциплін:

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_

асистент - \_\_\_\_\_ посад для викладання дисциплін:

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_

Дата

Підпис

**Візу:** завідувача кафедри, декана факультету, завідувача відділу управління персоналом, начальника планового відділу, першого проректора.

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

Додаток 2

Зразок оголошення про конкурс на заміщення вакантних посад  
Зразок заяви про участь у конкурсі  
на заміщення вакантної посади (пишеться від руки)

Ректору  
(прізвище, ім'я, по батькові конкурсанта)  
(телефон, моб.)

Заява

Прошу дозволити взяти участь у конкурсі на заміщення вакантної посади  
\_\_\_\_\_ ( назва посади та кафедри).

Ознайомлений з Положенням про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) Інституті, а також з правилами внутрішнього розпорядку та Статутом Інституту. Зобов'язуюсь дотримуватись цих документів.

До заяви додаю:

- 1) список наукових праць;
- 2) відзив на відкрите заняття;
- 3) звіт конкурсанта про роботу;
- 4) витяг з протоколу засідання кафедри про рекомендацію щодо обрання на посаду за конкурсом;

Дата

Підпис

**Візи** завідувача кафедри декана факультету, ученого секретаря університету, завідувача відділу управління персоналом, начальника планового відділу, керівник навчально-методичного відділу, проректора, діяльність якого пов'язана з освітнім процесом.

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

#### Додаток 4

1. У колонці 5 вказується кількість сторінок публікації. Якщо праця велика і видана у співавторстві, то кількість сторінок вказується дробом: у чисельнику - загальний обсяг, у знаменнику - частка автора.

2. 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.

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

- наукові праці;

- авторські свідоцтва, дипломи, патенти;

навчально-методичні

Засвідчено:

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ (підпис)

Проректор з наукової роботи

\_\_\_\_\_ (підпис)

Вчений секретар

\_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище, ініціали)

Примітки:

3. У колонці 2 подається повна назва публікації мовою оригіналу. Назву публікації у фаховому періодичному виданні або у виданні включеному до наукометричних баз виділяти жирним шрифтом.

4. У колонці 3 зазначається характер роботи: стаття, тези доповідей, авторські свідоцтва, патенти, методичні розробки, підручники, навчальні посібники тощо.

5. 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 уміщено 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. Після вихідних даних у дужках зазначати **фахове видання, Зсориз, Зсієнсе** тощо.

Додаток 5

ЗВІТ  
ПРО ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ  
(ПІБ ПРЕТЕНДЕНТА НА ПОСАДУ)

Іванов Іван Іванович працює викладачем на кафедрі \_\_\_\_\_ з 01.09.2000 на постійній основі.

**Навчальна робота:** Навчальне навантаження по кафедрі з \_\_\_\_\_ складає \_\_\_\_\_ годин. Викладає такі навчальні курси: \_\_\_\_\_

Наукова робота: \_\_\_\_\_  
Науково-методична: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ року було проведено відкрите лекційне заняття з дисципліни \_\_\_\_\_, з теми. Заняття обговорено \_\_\_\_\_ р. на засіданні кафедри. Дана позитивна оцінка (протокол № \_\_ засідання кафедри \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ р).

Організаційна та виховна робота із студентами:  
Інші відомості (за потреби)

Звіт про науково-педагогічну діяльність заслуханий \_\_\_\_\_ р. на засіданні кафедри. Дана позитивна оцінка.

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

Додаток 6

ПВНЗ «Медико – Природничий Університет»  
ФАКУЛЬТЕТ \_\_\_\_\_  
КАФЕДРА \_\_\_\_\_

16.10.2016 № \_\_\_\_\_  
м.Миколаїв

ВИТЯГ З ПРОТОКОЛУ  
засідання кафедри

Голова: \_\_\_\_\_, завідувач кафедри, доцент  
Секретар \_\_\_\_\_, старший лаборант

Присутні члени кафедри: за алфавітом  
Запрошені: за алфавітом з посадою (якщо є).  
Відсутні: за алфавітом з посадою (якщо є).

СЛУХАЛИ:

\_\_\_\_\_ про рекомендацію щодо обрання на посаду \_\_\_\_\_ кафедри за конкурсом.

ВИСТУПИЛИ:

1. \_\_\_\_\_ (науковий ступінь, вчене звання, прізвище претендента) звітував про роботу на посаді \_\_\_\_\_ кафедри \_\_\_\_\_ за період \_\_\_\_\_ (Звіт додається).

2. \_\_\_\_\_ охарактеризував претендента на посаду \_\_\_\_\_ .  
Запропонував \_\_\_\_\_

Результати таємного голосування:

«відповідає посаді» - ,

«не відповідає посаді» - ,

«недійсних бюлетенів» - .

Кворум \_\_\_\_\_ осіб з \_\_\_\_\_ штатних членів кафедри.

УХВАЛИЛИ:

1. Звіт про роботу (науковий ступінь, вчене звання ПШБ претендента) затвердити. Вважати роботу на посаді \_\_\_\_\_ кафедри \_\_\_\_\_ задовільною.

Враховуючи високий (належний, достатній) рівень науково-педагогічної діяльності, ділові якості як організатора та викладача, здібності до методичної та виховної роботи та за результатами таємного голосування рекомендувати кандидатуру.