

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»:

Ректор _____ М. Є. Скиба

26 серпня 2020 р.

**«ПОРЯДОК
проведення конкурсного відбору при заміщенні
вакантних посад науково-педагогічних
працівників Хмельницького національного
університету»**

(зі змінами та доповненнями)

Прийнято рішенням Вченої Ради
Хмельницького національного університету
від 26.08.2020 року
протокол № 1.

м. Хмельницький
2020

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Даний «Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Хмельницького національного університету (далі – Порядок) розроблений відповідно до:

- Закону України «Про вищу освіту»;
- Закону України «Про освіту»;
- Статуту Університету;
- наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015р. № 1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)»;
- наказу Міністерства освіти і науки України від 26.11.2015 №1230 «Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015р №1005»;
- наказу Міністерства освіти і науки України від 24.12.2003 р. № 847 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 29.11.2011 № 1377) «Про затвердження Ліцензійних умов надання освітніх послуг, Порядку здійснення контролю за дотриманням ліцензійних умов надання освітніх послуг, Положення про експертну комісію та порядок проведення ліцензійної експертизи та Типового положення про регіональну експертну раду з питань ліцензування та атестації навчальних закладів» (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 19 січня 2004 р. за № 71/8670);
- наказу Міністерства освіти і науки України від 01.06.2013 р. № 665 «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів»;
- Положення про Вчену раду Хмельницького національного університету;
- Положення про Вчену раду факультету Хмельницького національного університету;
- Посадових інструкцій науково-педагогічних працівників

і 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 Хмельницького національного університету (далі – Університет) та порядок укладання трудових договорів, в тому числі контракту з науково-педагогічними працівниками Університету.

1.2. Цей Порядок затверджується Вченою радою Університету відповідно до частини 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

1.3. Перелік основних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів визначено відповідно до частини першої статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

1.4. Цей Порядок не визначає порядку конкурсного відбору при заміщенні посади ректора Університету, який відбувається згідно ст.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 р. № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту» та Статуту Університету.

1.5. Цей Порядок не містить порядку призначення на посади проректорів Університету, який визначається Статутом Університету, порядку призначення на посаду заступника декана.

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.

2.1. Відповідно до статті 54 Закону України «Про вищу 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 проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав претендентів, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття посад науково-педагогічних працівників.

2.3. Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету, укладенню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір, що визначено частиною 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

Порядок визначає процедуру проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад, процедуру обрання на вакантні посади та укладання строкових трудових договорів (контрактів) з такими науково-педагогічними працівниками Університету:

- 1) деканами факультетів;
- 2) директором бібліотеки;
- 3) завідувачами кафедр;
- 4) професорами;
- 5) доцентами;

- б) старшими викладачами;
- 7) викладачами;
- 8) завідувачем аспірантури та докторантури.

2.4. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться на вакантні посади:

2.4.1. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених чинним законодавством України, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету. Конкурс на таку посаду оголошується не пізніше ніж через два місяці після набуття посадою статусу вакантної.

2.4.2. Конкурс оголошується також на посади, які будуть вакантними з наступного дня після закінчення строкового трудового договору (контракту) осіб, які займали ці посади. Конкурс на такі посади оголошується не пізніше, ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) з зазначенням в об'яві про конкурс «вакантна з «___» _____ 20__ р.».

2.4.3. У цьому Порядку надалі вираз «вакантні посади» вживається відносно всіх посад науково-педагогічних працівників, на які оголошується конкурс.

2.4.4. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть замінюватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом.

2.5. Поділ або об'єднання структурних підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників, крім керівника цього підрозділу.

2.6. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, згідно з частини шостої статті 60 Закону України «Про вищу освіту» на цей період можуть замінюватися іншими особами без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.7. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, шестирічного віку (якщо за медичним висновком дитина потребує домашнього догляду), творчу відпустку замінюються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.8. За працівниками, призваними на військову службу згідно чинного законодавства України, зберігаються місце роботи і посада. Такі посади

вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.9. Якщо впродовж навчального року конкурс не проводився або був визнаний таким, що не відбувся, з працівниками, прийнятими на роботу до заміщення посади за конкурсом, трудові відносини продовжуються до проведення повторного конкурсу, але не пізніше закінчення поточного навчального року.

3. За наявності правових підстав конкурс може бути скасований повністю або частково, перенесений на інший час, змінені умови його проведення наказом ректора.

3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ 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 ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра (спеціаліста). Статутом Університету можуть бути встановлені відповідні до чинного законодавства України додаткові вимоги до осіб, які є претендентами на зайняття посад науково-педагогічних працівників.

3.2. Претендент на посаду декана факультету повинен мати науковий ступінь та / або вчене звання відповідно до профілю факультету.

3.3. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та / або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри. Кандидат на посаду завідувача кафедри, яка готує аспірантів та докторантів за ліцензією, повинен мати науковий ступінь доктора наук та вчене звання професора.

***Примітка.** Проходження 6-ти місячного стажування в закладах освіти та науки за профілем кафедри претендентом, науковий ступінь та / або вчене (почесне) звання якого не в повній мірі відповідають профілю кафедри, надає йому право брати участь у конкурсі.*

3.4. Відповідно до частини п'ятої ст. 43 Закону «Про вищу освіту» одна і та сама особа не може бути керівником факультету Університету більше ніж два строки підряд.

Відповідно до частини шостої ст. 35 Закону «Про вищу освіту» завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше як два строки підряд.

Керівники факультету, кафедри, які обрані на посади до 06.08.2014 року продовжують виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними

контрактами та мають право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

Завідувачі кафедр обрані на відповідні посади до 06 вересня 2014 року продовжують виконувати свої обов'язки на умовах раніше укладеного трудового договору (контракту) після закінчення якого, мають право обиратися на посади ще один раз на 5 років. А які обрані на відповідні посади або претендують на їх зайняття після 06 вересня 2014 року, мають право обіймати такі посади двічі, - кожного разу на 5 років на конкурсних засадах.

3.5. Відповідно до частини тринадцятої ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» особа у ВНЗ не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

4. ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

4.1. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора Університету утворюються університетська та факультетські конкурсні комісії.

4.2. Ректор Університету оголошує конкурс на заміщення вакантних посад та посад, які будуть вакантними з певної дати, про що видається відповідний наказ. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету.

Науково-педагогічні працівники, у яких закінчується строковий трудовий договір (контракт), не пізніше ніж за три місяці до його закінчення письмово попереджаються відділом кадрів про закінчення строку трудового договору (контракту) і звільнення з посади та про оголошення конкурсу на цю посаду.

Процедура конкурсного відбору на посаду, яка буде вакантною з певної дати, проходить у термін до закінчення строкового трудового договору (контракту) з особою, яка її обіймала. У день, що є наступним за днем закінчення терміну дії контракту з науково-педагогічним працівником, який перебував на посаді, ректором Університету видається наказ про зарахування на посаду того науково-педагогічного працівника, який витримав умови конкурсного відбору, та був обраний на цю посаду таємним голосуванням на засіданні Вченої ради Університету (факультету).

Рішення Вченої ради Університету (факультету) про обрання науково-педагогічного працівника на посаду, яка буде вакантною з певної дати, є підставою для видання такого наказу.

4.3. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення, оголошення про скасування конкурсу чи зміну його умов

розміщують на офіційному сайті Університету, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки також публікувати у друкованих засобах масової інформації.

Оголошення про конкурс містить: повну назву Університету; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів ВНЗ; місце прийому документів.

Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

4.4. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до Університету у відділ кадрів такі документи:

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч;
- особовий листок з обліку кадрів та власноруч написану автобіографію (для сторонніх осіб);
- засвідчені згідно з вимогами чинного законодавства України (відділом кадрів установи, де працює претендент, чи нотаріально засвідчені) копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання (для сторонніх осіб);
- список наукових праць;
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом виділених за роками (засвідчені згідно з чинним законодавством України копії дипломів, сертифікатів, свідоцтв, інших передбачених чинним законодавством України документів).

4.5. Строк подачі документів на конкурс становить один місяць з дня оголошення конкурсу.

4.6. Особі, яка подала заяву і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу у зв'язку з чим не допускається до участі у ньому, протягом 3-х робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу Університетом на поштову та електронну адреси претендента, вказані ним у листку з обліку кадрів або у заяві про участь у конкурсі, надсилається рекомендований лист про відмову від участі у конкурсному відборі.

Відмовляється у прийнятті заяви про участь у конкурсі у випадках порушення строків подання документів.

4.7. Ректор Університету протягом 5 робочих днів після завершення терміну подання документів для участі у конкурсному відборі видає наказ про допуск науково-педагогічних працівників до участі у конкурсному відборі.

4.8. Заборонено немотивовану відмову щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених чинним законодавством України та цим Порядком відомостей і документів.

4.9. Конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом двох місяців (як виняток, за наявності об'єктивних причин, протягом трьох місяців) після завершення прийняття заяв на конкурс.

4.10. Після завершення терміну подачі документів попереднє обговорення претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться:

– для претендентів на посаду декана факультету:

- на засіданні органу громадського самоврядування факультету (зборах або на конференції трудового колективу, де 75% складають науково-педагогічні працівники та не менше 10% студенти);

– для претендентів на посаду директора бібліотеки – на зборах трудового колективу бібліотеки.

– для претендентів на посаду завідувача кафедри:

- на зборах науково-педагогічних працівників кафедри (засіданні кафедри);
- на засіданні Вченої ради факультету.

– для претендентів на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача – на зборах науково-педагогічних працівників кафедри (засіданні кафедри).

4.11. Обговорення кандидатури кожного претендента проводиться в його присутності (або за наявності письмової згоди претендента на обговорення його кандидатури у разі відсутності).

Якщо претендент, який повідомлений про дату та час зборів, не з'явився і не попередив про це заздалегідь, то обговорення його кандидатури не проводиться, а до колективу головуючим доводиться інформація з поданих документів, і його кандидатура вноситься до бюлетня таємного голосування.

Претенденту, який не є викладачем кафедри, кафедра може запропонувати йому попередньо почитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних працівників кафедри.

Засідання кафедри (збори науково-педагогічних працівників) на якому обговорюються кандидатури на посаду завідувача кафедри, проводить декан факультету.

Вчену раду факультету, на якій обговорюються претенденти на посаду декана факультету, проводить ректор (проректор) університету.

На зборах (конференції) трудового колективу факультету головує виборний представник трудового колективу факультету.

4.12. Результатом обговорення є висновок про професійні та особистісні якості претендента, які затверджуються таємним голосуванням. На засіданні кафедри стосовно кандидатур завідуючого кафедрою, професора, доцента, старшого викладача, викладача, також таємним голосуванням затверджуються пропозиції (рекомендації) щодо обрання на посаду, які подаються у вигляді витягу з протоколу.

4.12.1. В висновках на претендентів на вакантні посади обов'язково відображують:

- наявність вищої освіти (відповідної галузі знань);
- наявність і рівень наукового ступеня та вченого звання;
- стисла характеристика звіту (для викладачів університету) про навчальну, методичну, наукову, організаційну та виховну роботу за останні 5 років, а при стажу роботи менше 5 років – за всі попередні роки роботи.
- підвищення кваліфікації протягом останні 5 років;
- відповідність пунктам ліцензійних вимог;
- забезпеченість курсів в модульному середовищі та дистанційних курсів (для викладачів університету);
- рейтинг за роки попереднього контракту (для викладачів університету);
- деякі особистісні якості (для викладачів університету);
- результати таємного голосування щодо затвердження висновків.

Примітка. На розгляд конкурсної комісії разом з затвердженими висновками можуть додаватися окремі висновки учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.12.2. В висновках на претендентів на посаду декана відображується ще стисла характеристика програми розвитку факультету, а на працюючого декана – характеристика його навчально-організаційної та виховної роботи за попередній термін.

4.12.3. В висновках на претендентів на посаду завідувача кафедри додається стисла характеристика перспектив розвитку кафедри, а на працюючого завідувача кафедри – характеристика його навчально-організаційної роботи за попередній термін.

4.12.4. В висновках на претендента на посаду директора бібліотеки дається характеристика наукової та організаційної діяльності для діючого директора за попередні роки та стисла програма розвитку бібліотеки.

4.13. Особливості процедури таємного голосування при попередньому обговоренні кандидатур претендентів:

- Якщо на одну посаду претендують декілька претендентів, то в бюлетені таємного голосування вносяться всі кандидатури, а бюлетень вважається дійсним, якщо підтримана одна кандидатура або не підтримано жодної кандидатури.
- Якщо конкурс оголошено на декілька однакових посад по кафедрі (наприклад, три посади доцента), то в бюлетень вносяться всі кандидатури претендентів, і бюлетень вважається дійсним, якщо підтримано не більше кандидатур претендентів, ніж посад (в наведеному прикладі можна підтримати 3 кандидатури, 2 кандидатури, 1 кандидатуру, жодної кандидатури; в інших випадках бюлетень вважається недійсним).

4.14. Висновки по кандидатурах на посаду завідувача аспірантури та докторантури готує проректор з наукової роботи або науково-технічна рада.

4.15. Наступним етапом є передача висновків на розгляд конкурсних комісій, де рекомендації приймаються відкритим голосуванням з оформленням протоколу засідання. Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше як 2/3 її членів. На засідання комісії можуть запрошуватись претенденти, які подали заяву на участь в конкурсі.

Конкурсна комісія може:

- надати рекомендацію для обрання претендента на посаду;
- надати рекомендацію для участі претендента в конкурсі;
- не рекомендувати претендента для обрання на посаду.

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

4.16. Вчена рада Університету приймає остаточне рішення щодо обрання за конкурсом на посади завідувачів кафедр, директора бібліотеки, завідувача аспірантури та докторантури. Рішення щодо обрання за конкурсом на посади професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів кафедр приймають Вчені ради факультетів Університету.

4.17. Перед голосуванням на засіданні Вченої ради Університету (факультету) щодо кожної кандидатури претендента на посаду науково-педагогічного працівника оголошуються:

- для **обрання декана факультету** – висновки органу громадського самоврядування факультету, пропозиції конкурсної комісії університету;
- для **обрання директора бібліотеки** – висновки зборів трудового колективу бібліотеки, пропозиції конкурсної комісії університету;
- для **обрання завідувача кафедри** – висновки та пропозиції зборів науково-педагогічних працівників кафедри, висновки Вченої ради факультету, пропозиції конкурсної комісії університету;
- для **обрання професора** – висновки та пропозиції зборів науково-педагогічних працівників кафедри, пропозиції конкурсної комісії факультету, конкурсної комісії університету;
- для **обрання доцентів, старших викладачів, викладачів** – висновки та пропозиції зборів науково-педагогічних працівників кафедри, пропозиції конкурсної комісії факультету;
- для **обрання завідувача аспірантурою та докторантурою** – пропозиції конкурсної комісії університету.

Прізвища всіх претендентів на зайняття відповідної посади (зайняття відповідних посад – у випадках, коли на 2 чи більше однакових посад претендують 3 чи більше кандидатів на їх зайняття) науково-педагогічного працівника (науково-педагогічних працівників) вносять до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради Університету (факультету) має право при голосуванні обрати лише одну з кандидатур претендентів на зайняття вакантної посади науково-педагогічного працівника (або обрати при голосуванні не більше кандидатур претендентів, ніж посад, на які обираються – у випадках, коли на 2 чи більше посад претендують 3 чи більше кандидатів на їх зайняття). У разі інших варіантів голосування бюлетені вважають недійсними. Рішення Вченої ради Університету (факультету) при обранні на посади за конкурсом таємним голосуванням вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів Вченої ради Університету (факультету). При проведенні конкурсу на одну посаду (за умови участі в ньому більше одного претендента) обраним вважають претендента, який набрав найбільше голосів зі всіх претендентів і більше 50% голосів членів Вченої ради Університету (факультету), що брали участь у голосуванні.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендента на одну посаду, переможець не виявлений (набрав не більше 50 % голосів присутніх членів Вченої ради), проводиться повторне голосування по двом кандидатурам, які набрали найбільшу кількість голосів на тому самому засіданні Вченої ради.

Якщо при проведенні конкурсу на заміщення посади 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 вищого навчального закладу, то конкурс вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно впродовж одного місяця.

Слід зауважити, що коли кількість претендентів більше кількості оголошених посад (наприклад, чотири претендента на дві посади), може виникнути така ситуація, що більше половини голосів отримують претенденти, кількість яких перевищує кількість оголошених посад (наприклад, три претендента на дві посади) тоді переможці визначаються більшістю голосів. Якщо ж голоси розділилися порівну, то проводиться повторне голосування і коли переможець знов не виявлений, то конкурс вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно впродовж одного місяця.

Також, коли кількість претендентів більше кількості оголошених посад, може виникнути ситуація, що жоден претендент не набрав більше половини голосів. Тоді проводиться повторне голосування з дотриманням принципу конкурсності, а саме: до бюлетня включаються як мінімум на одну особу більше, ніж кількість оголошених посад, з урахуванням кількості набраних голосів. Якщо після першого туру голосування залишилась вакантна посада (посади), то бюлетень для повторного голосування формується також з дотриманням принципу конкурсності.

Стосовно обраною Вченою радою факультету кандидатури на посаду декана факультету ректор має право обґрунтовано відмовити у призначенні на посаду та укладанні контракту. Вчена рада факультету має право 2/3 голосів від свого складу підтвердити попереднє рішення, після чого ректор зобов'язаний протягом 10 робочих днів призначити відповідну особу на посаду та укласти з нею відповідний контракт.

4.18. У разі допущення процедурних порушень під час проведення голосування ректор Університету скасовує рішення Вченої ради Університету (факультету) і пропонує провести її повторне засідання.

4.19. Після завершення процедури обрання повний пакет документів обраного на посаду науково-педагогічного працівника передають до відділу кадрів Університету для подальшого оформлення контракту. Бюлетені для

таємного голосування зберігаються у Вченій раді Університету протягом визначеного чинним законодавством України терміну.

5. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

5.1. Відповідно до частини третьої ст. 55 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. З обраними на посаду декана факультету, директора бібліотеки, завідувача кафедрою ректор укладає контракт терміном на 5 років.

5.3. З іншими науково-педагогічними працівниками, обраними за конкурсом, строк трудового договору (контракту) встановлюється за погодженням сторін терміном до 5 років.

5.4. Ректор Університету при утворенні нового факультету призначає виконувача обов'язків декана цього факультету на строк до проведення виборів декана факультету, але не більше як на три місяці.

5.5. Ректор Університету при утворенні нової кафедри призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не більше ніж на три місяці. Ця норма поширена також на випадки, коли нова кафедра утворюється шляхом злиття двох чи більше кафедр Університету або поділом уже чинної кафедри на два чи більше структурні підрозділи.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. У випадку, коли обрання на посаду проведено до набору студентів на ступені "бакалавр", "магістр" з умовою зарахування на посаду з 1 вересня, а штатний розпис кафедри може коригуватися на новий навчальний рік з урахуванням фактичного навантаження, частки ставок можуть переглядатися для всіх викладачів кафедри, включаючи знову обраних. Перегляд частки ставок затверджується на кафедрі таємним голосуванням.

6.2. Положення та зміни до нього затверджуються Вченою радою університету.

6.3. Процедура продовження контракту без оголошення конкурсу наказом Міністерства освіти і науки України №1005 від 05.10.2015 року не передбачена.