

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Ректор

Сергій МАТЮХ

2021 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 29 квітня 2021 року  
протокол № 14.

м. Хмельницький  
2021

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей «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 05.10.2015 № 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 05.10.2015 №1005»;
- наказу Міністерства освіти і науки України від 24.12.2003 № 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» (zareєстровано в Міністерстві юстиції України 19 січня 2004 р. за № 71/8670);
- наказу Міністерства освіти і науки України від 01.06.2013 № 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

Порядок запроваджується на виконання частини 11 та частини 12 статті 55 Закону України «Про вищу освіту» та визначає порядок 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 контрактів 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 1 статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

1.4. Цей Порядок не визначає порядку конкурсного відбору при заміщенні посади ректора Університету, який відбувається згідно зі статтею 42 Закону України «Про вищу освіту», «Методичними рекомендаціями 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 згідно зі Статутом Університету.

1.5. Заміщення посад науково-педагогічних працівників, на які не оголошується конкурс, проводиться таким чином:

1.5.1. Ректор Університету здійснює відбір кандидата на посаду проректора, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, і, за погодженням з органом студентського самоврядування (стаття 40 закону України «Про вищу освіту») укладає з ним контракт терміном до 5-ти років із зазначенням у ньому цільових показників, яких повинна досягнути особа на посаді проректора.

1.5.2. При призначенні декана факультету ректор пропонує органу громадського самоврядування факультету кандидатуру на посаду декана факультету і, за згодою більшості від повного складу зборів трудового колективу факультету (або конференції трудового колективу) (стаття 43 закону України «Про вищу освіту»), призначає декана факультету на строк до п'яти років та укладає з ним контракт із цільовими показниками, яких повинна досягнути особа на посаді декана. Якщо особу на посаду декана не підтримав орган громадського самоврядування факультету, то ректор призначає виконувача обов'язків декана факультету до призначення декана факультету в установленому порядку.

1.5.3. При призначенні заступника декана факультету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, ректор, з урахуванням пропозицій декана факультету, здійснює відбір кандидата на посаду заступника декана факультету і, за погодженням із органом студентського самоврядування факультету (стаття 40 Закону України «Про вищу освіту»), укладає з ним контракт терміном на один рік із цільовими показниками, яких повинна досягнути особа на посаді заступника декана факультету.

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

2.1. У ході 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 трудових договорів (контрактів) з такими науково-педагогічними працівниками Університету:

- 1) директором бібліотеки;
- 2) завідувачами кафедр;
- 3) професорами;
- 4) доцентами;
- 5) старшими викладачами;
- 6) викладачами;
- 7) завідувачем аспірантури та докторантури.

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

2.4. 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.

2.5. Конкурс оголошується також на посади, які будуть вакантними з наступного дня після закінчення трудового договору (контракту) осіб, які займали ці посади. Конкурс на такі посади оголошується не пізніше, ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) із зазначенням в оголошенні про конкурс «вакантна з «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.». При цьому, у штатному розписі кафедр на наступний навчальний рік деякі посади можуть бути виведені з нього, а деякі – можуть залишитися частково.

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

2.7. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором (контрактом) працівниками за сумісництвом.

- 2.8. Поділ або об'єднання структурних підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників, крім керівника цього підрозділу.
- 2.9. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, згідно з частиною шостою статті 60 Закону України «Про вищу освіту», на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.
- 2.10. 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), заміщуються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.
- 2.11. За працівниками, призваними на військову службу згідно з чинним законодавством України, зберігаються місце роботи і посада. Такі посади вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.
- 2.12. 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 завершення поточного навчального року.
- 2.13. За наявності правових підстав конкурс може бути скасований повністю або частково, перенесений на інший час, можуть бути змінені умови його проведення наказом ректора Університету.

### **3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

- 3.1. Відповідно до частини 9 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 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 завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та / або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.
- 3.3. Претендент на посаду декана факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю факультету.

Відповідно до частини 5 статті 43 Закону України «Про вищу освіту», одна і та сама особа не може бути керівником факультету Університету більше, як 10 років.

Також у пункті 21 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про вищу освіту» від 05.02.2021 зазначено, що особи, які на день набрання чинності Законом України "Про фахову передвищу освіту", працюють на посадах керівника факультету не менше п'яти років, мають право надалі працювати на цій посаді не більше п'яти років.

Відповідно до частини 6 статті 35 Закону України «Про вищу освіту», завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше, як два строки.

Обрахунок тривалості перебування особи на посаді керівника факультету здійснюється в роках, а для завідувачів кафедр – у строках. Тривалість строку перебування керівника кафедри на посаді становить 5 років (частина 6 статті 35 Закону України «Про вищу освіту»). Особам, які достроково перервали контракти на посадах керівників факультетів або керівників кафедр, часткове перебування на відповідних посадах обраховується за повні терміни одного строку.

Зміна назви факультету чи назви кафедри, у випадках зміни профілю підрозділу (факультету, кафедри) чи його реорганізації, не впливає на встановлену Законом України «Про вищу освіту» тривалість перебування особи на посаді керівника факультету чи завідувача кафедри у ЗВО (стаття 35 Закону України «Про вищу освіту»).

3.4. Відповідно до частини 13 статті 55 Закону України «Про вищу освіту», особа у ЗВО 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 трудовий договір (контракт), не пізніше, ніж за три місяці до його закінчення отримують письмове попередження від відділу кадрів Університету про закінчення терміну трудового договору (контракту) і звільнення з посади та про можливість участі у новому конкурсі.

Якщо науково-педагогічний працівник за час до завершення терміну трудового договору (контракту) не пройшов конкурсний відбір на новий термін, то він звільняється з обійманої посади в Університеті.

Зарахування науково-педагогічних працівників на вакантні посади, згідно з пунктом 2.4., здійснюється наказом ректора Університету на підставі рішення вченої ради факультету (Вченої ради Університету) з наступного дня після проведення конкурсного відбору.

Зарахування науково-педагогічних працівників на вакантні посади, згідно з пунктом 2.5., здійснюється наказом ректора Університету на підставі рішення вченої ради факультету (Вченої ради Університету) з дня оголошення посади вакантною.

Процедура конкурсного відбору на посаду, яка буде вакантною з певної дати, проходить у термін до завершення трудового договору (контракту) з особою, яка її обіймала. У день, що є наступним за днем завершення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником, який перебував на посаді, ректор Університету видає 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 (вченої ради факультету).

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

4.3. Оголошення (наказ) про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення, оголошення про скасування конкурсу чи зміну його умов мають бути розміщені на офіційному сайті Університету.

4.4. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до у відділ кадрів Університету 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 останніх 5 років (засвідчені згідно з чинним законодавством України копії дипломів, сертифікатів, свідоцтв, інших передбачених чинним законодавством України документів). Рішення про стажування науково-педагогічного працівника має бути внесено у наказ по Університету.

4.5. Термін подачі документів на конкурс триває один місяць із 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 Університет на поштову та електронну адреси претендента, вказані ним у листку з обліку кадрів або у заяві про участь у конкурсі, надсилає рекомендований лист про відмову від участі у конкурсному відборі.

Відмова у прийнятті заяви про участь у конкурсі подається також у випадку порушення строків подання документів.

4.7. Ректор Університету протягом 5-ти 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 подавати претенденту немотивовану відмову щодо участі в конкурсі та ставити перед ним 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 (без урахування канікулярного періоду) 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 директора бібліотеки – на зборах трудового колективу бібліотеки.

– для претендентів на посаду завідувача кафедри:

- на зборах науково-педагогічних працівників кафедри (засіданні кафедри);
- на зборах трудового колективу факультету;
- на засіданні вченої ради факультету.

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

– для претендентів на посаду завідувача аспірантури та докторантури – на засіданні Науково-технічної ради Університету.

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, якого повідомили про дату та час зборів, не з'явився на збори і не попередив про це заздалегідь, то обговорення його кандидатури не проводиться, а до відома колективу голова доводить інформацію із поданих



документів, кандидатуру претендента вносять до бюлетеня таємного голосування.

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

Засідання кафедри (збори науково-педагогічних працівників), на яких 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 попереднього обговорення є висновок про професійні та особистісні якості претендента, які на засіданні кафедри затверджуються таємним голосуванням. На засіданні кафедри стосовно кандидатур завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, також таємним голосуванням затверджуються пропозиції (рекомендації) щодо обрання на посаду, які подаються у вигляді витягу з протоколу засідання кафедри.

4.12.1. У висновках про професійні та особистісні якості претендентів на вакантні посади обов'язково відображують:

- інформацію про наявність вищої освіти (відповідної спеціальності або галузі знань);
- інформацію про наявність і рівень наукового ступеня та вченого звання;
- стислу характеристику звіту (для викладачів Університету) про навчальну, методичну (включаючи забезпечення курсів в модульному середовищі та дистанційних курсів), наукову, організаційну та виховну роботу за останні 5 років, а за умови стажу роботи, меншому за 5 років, – за всі попередні роки роботи; підсумки рейтингового оцінювання роботи викладача;
- інформацію про підвищення кваліфікації протягом останні 5-ти років;
- інформацію про відповідність встановленій кількості пунктів Ліцензійних вимог;
- інформацію про деякі особистісні якості (для викладачів Університету);
- результати таємного голосування щодо затвердження висновків.

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

4.12.2. У висновках до інформації про претендентів на посаду завідувача кафедри подається стисла характеристика перспектив розвитку кафедри, а на працюючого завідувача кафедри – також характеристика його навчально-організаційної роботи за попередній термін.

4.12.3. У висновках до інформації про претендента на посаду директора бібліотеки подається стисла програма розвитку бібліотеки, для діючого директора – також характеристика його наукової та організаційної діяльності за попередні роки.

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 на цю посаду або не підтримано жодної кандидатури.
- якщо конкурс оголошено на декілька однакових посад по кафедрі (наприклад, на три посади доцента), то в бюлетень вносяться всі кандидатури претендентів, і бюлетень вважається дійсним, якщо підтримано не більше кандидатур претендентів, ніж є посад (наприклад, на 3 посади 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 Науково-технічна рада Університету.

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

Конкурсна комісія може:

- надавати рекомендацію для обрання претендента на посаду (якщо він має суттєві переваги перед іншими конкурентами; якщо він єдиний претендент, то має повністю відповідати вимогам до посади);
- надавати рекомендацію для участі претендента в конкурсі (якщо немає суттєвих переваг між претендентами, але в основному всі вони відповідають вимогам до посади);
- не рекомендувати претендента для обрання на посаду (із поданням мотивації).

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 (вченою радою факультету).

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 (вченої ради факультету) щодо кожної кандидатури претендента на посаду науково-педагогічного працівника оголошуються:

– **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, пропозиції трудового колективу факультету, пропозиції вченої ради факультету, пропозиції конкурсної комісії Університету;

– **для обрання професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів** – висновки та пропозиції зборів науково-педагогічних працівників кафедри, пропозиції конкурсної комісії факультету;

– **для обрання завідувача аспірантури та докторантури** – висновки Науково-технічної ради Університету, 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 (вченої ради факультету) має право при голосуванні обрати лише одну з кандидатур претендентів на зайняття кожної вакантної посади науково-педагогічного працівника (або обрати при голосуванні не більше кандидатур претендентів, ніж є посад, на які вони 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 (вченої ради факультету) при обранні на посади за конкурсом проводиться таємним голосуванням і вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів Вченої ради Університету (вченої ради факультету). При проведенні конкурсу на одну посаду (за умови участі в ньому більше одного претендента) обраним вважають претендента, який набрав найбільше голосів серед усіх претендентів і більше 50% голосів членів Вченої ради Університету (вченої ради факультету), що брали участь у голосуванні.

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

Якщо при проведенні конкурсу на заміщення вакантної посади не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, або жоден із претендентів (у тому числі один претендент) 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 більша, ніж кількість оголошених посад (наприклад, чотири претенденти на дві посади), може виникнути така ситуація, що більше половини голосів отримують претенденти, кількість яких перевищує кількість оголошених посад (наприклад, три претенденти на дві посади); тоді переможці визначаються за більшістю отриманих голосів. Якщо ж голоси розділилися порівну, то проводиться повторне голосування; у разі, коли переможець знову не виявлений, конкурс вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно впродовж одного місяця.

Також, якщо кількість претендентів більша, ніж кількість оголошених посад, може виникнути ситуація, коли жоден претендент не набрав більше половини голосів. Тоді проводиться повторне голосування із дотриманням принципу конкурсності, а саме: до бюлетеня включають як мінімум на одну особу більше, ніж є кількість оголошених посад, з урахуванням кількості набраних голосів у попередньому голосуванні. Якщо після першого туру голосування залишилася вакантна посада (посади), то бюлетень для повторного голосування формується також із дотриманням принципу конкурсності.

4.18. У разі допущення процедурних порушень під час проведення голосування ректор Університету скасовує рішення Вченої ради Університету (вченої ради 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 матеріалах Вченої ради Університету (вченої ради факультету) протягом визначеного чинним законодавством України терміну.

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

5.1. Відповідно до частини 3 статті 55 Закону України "Про освіту", науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі контракту, який є підставою для призначення на посаду.

5.2. З особами, обраними на посаду директора бібліотеки, завідувача кафедри, ректор Університету 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 створенні нового факультету призначає виконувача обов'язків декана цього факультету на строк до призначення декана у встановленому порядку.

5.5. Ректор Університету при створенні нової кафедри призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів. Ця норма поширена також на випадки, коли нова кафедра створюється 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 вакантну посаду проведено до набору студентів на бакалаврський, магістерський освітні рівні з умовою зарахування на посаду з 1 вересня, штатний розпис кафедри може коригуватися на новий навчальний рік з урахуванням фактичного навантаження; частки ставок можуть переглядатися для всіх викладачів кафедри, включаючи новообраних. Перегляд частки ставок затверджується на засіданні кафедрі таємним голосуванням.

6.2. Порядок та зміни до нього затверджує Вчена рада Університету.

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