

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВЕТЕРИНАРНОЇ
МЕДИЦИНИ ТА БІОТЕХНОЛОГІЙ ІМЕНІ С.З. ГЖИЦЬКОГО
(ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького)
НАКАЗ

28.08.2025

м. Львів

№ 230

Про затвердження Положення

Згідно рішення Вченої ради Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького від 27.08.2025 р., протокол №12

НАКАЗУЮ

1. ЗАТВЕРДИТИ Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Львівському національному університеті ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького.

2. ВВЕСТИ в дію зазначене у пункті 1 цього наказу Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Львівському національному університеті ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького з моменту його підписання.

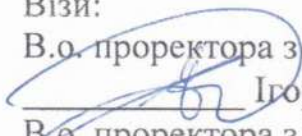
3. Контроль за виконанням цього наказу ПОКЛАСТИ на виконуючого обов'язки проректора з науково-педагогічної роботи та цифровізації Ігоря ДВИЛЮКА.

РЕКТОР

Іван ПАРУБЧАК

Візи:

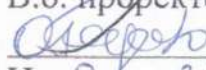
В.о. проректора з НІПРЦ

 Ігор ДВИЛЮК

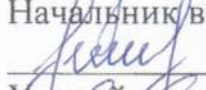
В.о. проректора з НІПР та СР

 Михайло ПОДОЛЯК

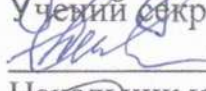
В.о. проректора НР

 Олег ФЕДЕЦЬ

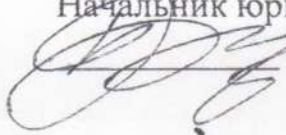
Начальник відділу кадрів

 Оксана ГЕНТОШ

Учений секретар університету

 Наталія СТОЙКО

Начальник юридичного відділу

 Петро ОЛЩУК

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ ТА БІОТЕХНОЛОГІЙ
імені С. З. Гжицького

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького

Іван ПАВЛЮЧАК

Наказ від 28.08.2025 № 230



ПОЛОЖЕННЯ

про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)
у ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького

УХВАЛЕНО

Вченою радою ЛНУВМБ

імені С.З. Гжицького

Протокол № 12

від 27.08.2025

1. Загальні положення

1.1. Цим Положенням про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників ти укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Положення) визначено порядок конкурсного відбору, призначення на посади науково-педагогічних працівників у Львівському національному університеті ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького (далі – Університет).

1.2. Положення розроблено з урахуванням вимог Кодексу Законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Статуту Університету, Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету та інших нормативних документів.

1.3. Положення діє в частині, що не суперечить чинному законодавству, нормативній базі загальнодержавного рівня, та регламентує порядок проведення конкурсного відбору на вакантні посади науково-педагогічних працівників Університету.

1.4. З метою добору компетентних та професійних науково-педагогічних працівників для реалізації місії Університету, застосовується конкурсний відбір як спеціальна процедура, що реалізується на засадах прозорості, змагальності, рівності, об'єктивності, неупередженості і дозволяє забезпечити Університет найбільш підготовленим персоналом.

1.5. Конкурсний відбір на заміщення вакантної посади за процедурами, що встановлені цим Положенням, є підставою для укладання трудового договору з працівником, який переміг у конкурсному відборі на посаду науково-педагогічного працівника, і видання наказу про прийняття його на посаду.

1.6. Дія Положення поширюється на науково-педагогічних працівників Університету, перелік посад яких визначається у Законі України «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», Кодексом законів про працю України та встановлюється Кабінетом Міністрів України.

1.7. Безпосередньо цим Положенням регламентується проведення конкурсного відбору на заміщення посад науково-педагогічного складу: декана факультету, завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, асистента.

1.8. Для вивчення документів претендентів на посади науково-педагогічних працівників, підготовки проведення конкурсу, надання рекомендацій ректору Університету щодо претендентів утворюється конкурсна комісія, кількісний та персональний склад якої визначається наказом ректора. Конкурсна комісія здійснює свою діяльність відповідно до цього Положення.

1.9. Громадський контроль за дотриманням норм цього Положення здійснюється вченими радами Університету /факультетів, органами студентського самоврядування Університету /факультетів, профспілками.

1.10. Під час реалізації цього Положення Університет дотримується норм Кодексу законів про працю України, який встановлює, що держава гарантує громадянам правовий захист як від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

2. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні посад науково-педагогічних працівників

2.1. Метою конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників є об'єктивна оцінка професійної підготовки претендентів на посади, створення та забезпечення конкурентного середовища для підбору (відбору) кандидатів на посади науково-педагогічних працівників найбільш кваліфікованих кадрів, які мають глибокі професійні знання, володіють творчим, науковим потенціалом, високими інтелектуальними, педагогічними здібностями й етичними якостями.

2.2. Конкурсний відбір на посади в Університеті передбачає такі етапи та процедури:

2.2.1. Організаційно-підготовчий етап:

1) визначення наявності вакантної посади для проведення конкурсу на заміщення цієї посади;

2) формування подання ректору для видання наказу про оголошення конкурсного відбору;

3) видання ректором наказу про проведення конкурсного відбору на вакантну посаду;

4) публікація оголошення на офіційному вебсайті Університету та/або в інших відкритих джерелах ЗМІ.

2.2.2. Етап підготовки пакету документів, перевірки комплектності поданих претендентами на посаду документів та їх реєстрація.

2.2.3. Етап роботи відповідної конкурсної комісії та попереднє обговорення кандидатур претендентів:

1) допуск претендентів для подальшої участі у конкурсному відборі;

2) прийняття рекомендацій щодо претендентів до відповідної вченої ради або прийняття остаточних рішень щодо конкурсного відбору претендентів на посади старших викладачів та асистентів.

2.3. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться в Університеті:

– на вакантну посаду;

– на посаду, яка, згідно з наказом ректора, зайнята на термін до проведення конкурсу.

Посада вважається вакантною після припинення трудових правовідносин з науково-педагогічним працівником на підставах, передбачених законодавством України про працю, а також у разі введення нової посади до штатного розпису Університету.

2.4. Конкурсний відбір не оголошується на посади, які:

1) зайняті вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

2) зайняті жінками, які мають дітей віком до 3-х років та/або самотніми матерями, які виховують дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;

3) тимчасово вільні у зв'язку з прийняттям/переведенням науково-педагогічних працівників, які їх обіймають, у докторантуру, на посади наукових співробітників для завершення докторської дисертації, у зв'язку з перебуванням науково-педагогічного працівника на курсах підвищення кваліфікації, стажуванням із відривом від виробництва, наданням творчої або соціальної відпустки; іншими встановленими законодавством України поважними причинами, за яких за науково-педагогічними працівниками зберігається місце роботи (посада);

4) зайняті працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі – шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення (ч. 3 ст. 119 Кодексу законів про працю України);

5) зайняті 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) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України 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 (ч. 5 ст. 119 Кодексу законів про працю України).

2.5. У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками вакантні посади науково-педагогічних працівників в окремих випадках можуть замінюватися за строковим трудовим договором до проведення конкурсного заміщення у поточному навчальному році.

2.6. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

2.7. Строки проведення конкурсного відбору.

Конкурсний відбір на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, або не раніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником, який перебуває на цій посаді.

Першим днем оголошеного конкурсного відбору вважається наступний день після дати розміщення/публікації оголошення. Строк подання заяв та документів претендентами на заміщення посад науково-педагогічних працівників становить один місяць. Якщо закінчення терміну дії оголошення припадає на неробочий день, останнім днем подання документів вважається

перший після нього робочий день. Останній день подання документів до Університету закінчується відповідно до режиму роботи Університету.

2.8. Конкурсний відбір (обрання за конкурсом) проводиться також у випадку наявності одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

2.9. Конкурс оголошується наказом ректора Університету.

2.10. Оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його проведення публікуються на офіційному вебсайті Університету.

2.11. Оголошення про проведення конкурсу повинно містити:

- повну назву Університету із зазначенням місцезнаходження і номерів контактних телефонів;
- найменування і кількість штатних посад, на які оголошується конкурс;
- строки подання заяв і документів;
- повний перелік документів, які необхідно надати для участі у конкурсі;
- адресу, контактну особу і контактний телефон, куди треба направляти документи.

Оголошення може містити й іншу інформацію про Університет, умови роботи науково-педагогічних працівників тощо.

2.12. Строк подання документів для участі в конкурсному відборі становить **один місяць** із дня оприлюднення/публікації оголошення про конкурс.

2.13. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника підписує заяву на ім'я ректора Університету для участі у конкурсному відборі за формою, наведеною в додатку А цього Положення, та готує пакет документів за переліком із додатку Б цього Положення, що підтверджує відповідність його кваліфікації і професійних досягнень вимогам Ліцензійних умов та кваліфікаційним вимогам до відповідної посади.

2.14. Заяви та документи для участі у конкурсі подаються секретарю Конкурсної комісії. У разі надсилання документів поштою, датою подання документів вважається дата, позначена на поштовому штемпелі.

2.15. Неповний комплект документів або комплект документів, що надійшов пізніше кінцевого строку подання документів для участі в конкурсному відборі, до розгляду не приймається і повертається претенденту особисто або шляхом надсилання поштою (рекомендованим листом із повідомленням про вручення).

2.16. Формою роботи конкурсної комісії є засідання. Дату, час і місце проведення засідань конкурсної комісії визначає її голова. Цю інформацію членам конкурсної комісії повідомляє секретар конкурсної комісії. Функції секретаря конкурсної комісії виконує вчений секретар Університету / секретар вченої ради факультету, якщо інше не встановлено рішенням конкурсної комісії. У разі необхідності (з міркувань безпеки або за інших обставин, які перешкоджають проведенню засідання у звичайному режимі), засідання конкурсної комісії може проводитися дистанційно. Рішення про проведення засідання в дистанційному режимі приймає голова конкурсної комісії.

2.17. Голова конкурсної комісії:

- здійснює керівництво роботою конкурсної комісії, визначає порядок її роботи;

- призначає дату, час та місце проведення засідання конкурсної комісії;
- головує на засіданнях конкурсної комісії;
- забезпечує виконання покладених на конкурсну комісію завдань;
- підписує протоколи та інші документи, що готуються за результатами роботи конкурсної комісії;
- вирішує інші питання організації діяльності конкурсної комісії відповідно до чинного законодавства України, Статуту Університету та цього Положення.

У разі відсутності голови конкурсної комісії (відпустка, відрядження, тимчасова непрацездатність тощо) його повноваження покладаються на заступника голови, якого обирають на початку роботи конкурсної комісії, або на одного із членів конкурсної комісії.

2.18. Секретар конкурсної комісії:

- забезпечує підготовку проведення засідань конкурсної комісії;
- своєчасно інформує членів конкурсної комісії щодо організаційних питань її діяльності;
- забезпечує підготовку документів до розгляду конкурсною комісією;
- веде протоколи засідань конкурсної комісії та іншу документацію, що стосується діяльності конкурсної комісії;
- передає документи кандидатів, які рішенням конкурсної комісії допущені до подальшої участі у конкурсному відборі згідно з вимогами, встановленими законодавством України, цим Положенням та іншими локальними актами Університету;
- візує протоколи та інші документи, що готуються за результатами роботи конкурсної комісії;
- готує письмові проекти повідомлень про відмову в допуску до участі у конкурсному відборі та надсилає їх у порядку, визначеному цим Положенням;
- виконує іншу організаційну роботу за дорученням голови конкурсної комісії.

У разі відсутності секретаря його обов'язки за дорученням голови конкурсної комісії виконує інший член конкурсної комісії.

2.19. Члени конкурсної комісії:

- беруть участь в обговоренні та вирішенні питань, що розглядаються на засіданнях конкурсної комісії та належать до її компетенції;
- отримують від структурних підрозділів та посадових осіб Університету необхідну інформацію з питань роботи конкурсної комісії;
- вносять свої пропозиції щодо вдосконалення роботи конкурсної комісії.

2.20. Рішення конкурсної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів. Рішення комісії є правомірним, якщо в засіданні брало участь не менше 2/3 від її складу.

2.20.1. Якщо голоси розподілилися порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова конкурсної комісії.

2.20.2. Якщо членом конкурсної комісії є особа, кандидатура якої розглядається конкурсною комісією, така особа не бере участь в голосуванні.

2.20.3. Також не може брати участь у голосуванні член конкурсної комісії, якщо в нього наявні ознаки конфлікту інтересів, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень.

2.21. Голосування проводиться відкрито по кожному претенденту окремо. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації щодо претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету для розгляду на засіданні вченої ради Університету / факультету або приймається остаточне рішення щодо конкурсного відбору претендентів на посади старших викладачів та асистентів.

2.22. 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 / факультету.

2.23. Конкурс проводиться впродовж двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

2.24. Якщо протягом строку подання документів не надійшло жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

2.25. Заміщення посад проректорів, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, проводиться без проведення конкурсу, за погодженням з органом студентського самоврядування.

2.26. Декани факультетів призначаються ректором Університету за згодою більшості від повного складу конференції трудового колективу факультету.

2.27. Конкурсна комісія розглядає своєчасно подані для участі в конкурсі заяви та документи в установленому порядку і рекомендує/не рекомендує до подальшої процедури конкурсного відбору.

2.28. Конкурсна комісія спочатку в межах своєї компетенції здійснює перевірку поданих для участі у конкурсному відборі документів щодо виконання претендентами вимог допуску до участі у конкурсному відборі. За наявності попередньо перевіреної і підписаної з боку посадових осіб Університету інформації про відповідність поданих претендентами документів умовам конкурсного відбору рішення про допуск для подальшої участі в конкурсному відборі може прийматися одноосібно головою конкурсної комісії або, за його дорученням, секретарем конкурсної комісії.

У разі необхідності колегіального обговорення питання допуску до участі у конкурсному відборі конкурсна комісія за результатами проведеної перевірки не пізніше ніж 5 робочих днів із дати надходження документів до неї приймає рішення про допуск або відмову в допуску кандидатів до участі в конкурсному відборі, яке оформлюється у письмовому вигляді. Рішення про відмову в наданні допуску для подальшої участі у конкурсному відборі повинно бути мотивованим.

2.29. Оцінка рівня професійної кваліфікації й особистих якостей претендента проводиться Конкурсною комісією шляхом вивчення поданої претендентом заяви і доданих до неї документів. Конкурсна комісія може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні (семінарські) заняття у присутності науково-педагогічних працівників відповідної кафедри.

2.30. Про дату, час і місце проведення засідання Конкурсної комісії, на якому буде обговорюватися його кандидатура, претендент має бути попереджений не пізніше, ніж за п'ять робочих днів. Претендент має право бути

присутнім на засіданні Конкурсної комісії під час обговорення його кандидатури.

2.31. За результатами обговорення кожного претендента, який бере участь у конкурсі, Конкурсна комісія відкритим голосуванням простою більшістю голосів затверджує висновок про професійні й особисті якості претендента.

2.32. Остаточне рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом, який підписують голова та секретар конкурсної комісії. Ректору, вченій раді Університету / факультету подаються витяги з протоколу по кожному претенденту окремо. Витяг підписують голова і секретар конкурсної комісії. Витяг з протоколу долучається до документів претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників. Претенденти мають право ознайомитися з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії. Конкурсна комісія має право запрошувати на своє засідання всіх претендентів, заміщення вакантних посад яких розглядається.

2.33. Висновок Конкурсної комісії щодо претендентів на заміщення вакантних посад завідувачів кафедр передається Вченій раді Університету.

3. Вимоги до претендентів на заміщення вакантної посади:

3.1. На заміщення посади **асистента** можуть претендувати особи, які мають: повну вищу освіту (кваліфікацію магістра/спеціаліста) за спеціальністю кафедри та відповідні досягнення за останні 5 років.

3.2. На заміщення посади **старшого викладача** можуть претендувати особи, які мають: повну вищу освіту (кваліфікацію магістра/спеціаліста) або науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за профілем кафедри; стаж науково-педагогічної роботи – не менше двох років; не менше двох наукових праць у фахових виданнях України категорії Б; альтернативою до попередньої вимоги є: наявність публікацій у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus/Web of Science (наукова публікація у виданні, яке належить до першого і другого квартилів (Q1 і Q2) відповідно до класифікації SCImago Journal and Country Rank або Journal Citation Reports, прирівнюється до трьох публікацій у фаховому виданні України категорії Б; наукова публікація у виданні, яке належить до третього квартилю (Q3), – до двох публікацій). Актуальність публікацій – не менше 5 років.

3.3. На заміщення посади **доцента** можуть претендувати особи, які мають: науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук чи вчене звання доцента за профілем кафедри; стаж науково-педагогічної роботи – не менше п'яти років; не менше однієї наукової праці у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus/Web of Science; не менше п'яти наукових праць у фахових виданнях України категорії Б; альтернативою до попередньої вимоги є: наявність публікацій у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus/Web of Science (наукова публікація у виданні, яке належить до першого і другого квартилів (Q1 і Q2) відповідно до класифікації SCImago Journal and Country Rank або Journal Citation Reports, прирівнюється до трьох публікацій у фаховому виданні України категорії Б; наукова публікація у виданні, яке належить до третього квартилю

(Q3), – до двох публікацій); не менше однієї навчально-методичної праці; підвищення кваліфікації обсягом не менше шести кредитів ЄКТС/180 год. Актуальність публікацій – не менше 5 років.

3.4. На заміщення посади професора можуть претендувати особи, які мають: ступінь доктора наук (як виняток – доктора філософії (кандидата наук)) чи вчене звання професора за профілем кафедри; стаж науково-педагогічної роботи – не менше десяти років; не менше двох наукових праць у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus/Web of Science; не менше п'ятнадцяти наукових праць у фахових виданнях України категорії Б; альтернативою до попередньої вимоги є: наявність публікацій у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus/Web of Science (наукова публікація у виданні, яке належить до першого і другого квартилів (Q1 і Q2) відповідно до класифікації SCImago Journal and Country Rank або Journal Citation Reports, прирівнюється до трьох публікацій у фаховому виданні України категорії Б; наукова публікація у виданні, яке належить до третього квартилю (Q3), – до двох публікацій); не менше двох навчально-методичних праць; підвищення кваліфікації обсягом не менше шести кредитів ЄКТС/180 год. Актуальність публікацій – не менше 5 років.

3.5. На заміщення посади завідувача кафедри можуть претендувати особи, які мають: науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання за профілем кафедри; стаж науково-педагогічної роботи – не менше п'яти років; не менше однієї наукової праці у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus/Web of Science; не менше п'яти наукових праць у фахових виданнях України категорії Б; альтернативою до попередньої вимоги є: наявність публікацій у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus/Web of Science (наукова публікація у виданні, яке належить до першого і другого квартилів (Q1 і Q2) відповідно до класифікації SCImago Journal and Country Rank або Journal Citation Reports, прирівнюється до трьох публікацій у фаховому виданні України категорії Б; наукова публікація у виданні, яке належить до третього квартилю (Q3), – до двох публікацій); не менше однієї навчально-методичної праці; підвищення кваліфікації обсягом не менше шести кредитів ЄКТС/180 год, з яких не менше 1 кредиту ЄКТС/30 год – за програмами підвищення кваліфікації з удосконалення педагогічної майстерності/розвитку професійно-педагогічної компетентності. Актуальність публікацій – не менше 5 років.

3.6. На заміщення вакантної посади декана факультету можуть претендувати особи, які мають: науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю факультету; стаж науково-педагогічної роботи – не менше п'яти років; не менше однієї наукової праці у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus/Web of Science; не менше п'яти наукових праць у фахових виданнях України категорії Б; альтернативою до попередньої вимоги є: наявність публікацій у виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами Scopus/Web of Science (наукова публікація у виданні, яке належить до першого і другого квартилів (Q1 і Q2) відповідно до класифікації SCImago Journal and Country Rank або Journal Citation Reports, прирівнюється до трьох публікацій у фаховому виданні України категорії Б, наукова публікація у виданні, яке належить до третього квартилю

(Q3), – до двох публікацій); не менше однієї навчально-методичної праці; підвищення кваліфікації обсягом не менше шести кредитів ЄКТС/180 год, з яких не менше 1 кредиту ЄКТС/30 год – за програмами підвищення кваліфікації з удосконалення педагогічної майстерності/розвитку професійно-педагогічної компетентності. Актуальність публікацій – не менше 5 років.

4. Порядок проведення голосування Вченою радою при обранні претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників

4.1. На засіданні вченої ради Університету перед голосуванням щодо кожної кандидатури на заміщення вакантних посад завідувачів кафедр озвучуються висновки та рекомендації конкурсної комісії і проводиться обговорення кандидатури в її присутності.

4.2. Розгляд кандидатури без її присутності допускається за письмової згоди претендента.

4.3. Прізвища всіх претендентів на заміщення вакантної посади вносять до загального бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради Університету має право голосувати за кандидатуру лише одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

4.4. Рішення вченої ради Університету вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів, у випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування на тому ж засіданні.

4.5. Обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів членів Вченої ради Університету, що взяли участь у голосуванні.

4.6. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два чи більше претендентів, переможець не виявлений, на тому ж засіданні Вченої ради Університету проводиться повторне голосування по двох кандидатурах, які набрали найбільшу кількість голосів. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, й оголошується повторно.

4.7. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви чи не було допущено жодного претендента, або жоден із претендентів не набрав більше 50 % голосів присутніх членів відповідної вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, й оголошується повторно.

4.8. Рішення Вченої ради Університету набирає чинності після введення його в дію наказом ректора Університету.

4.9. У разі порушення вимог цього Положення, ректор вносить подання про скасування рішення Вченої ради Університету.

4.10. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради.

4.11. Ректор призначає декана факультету строком до п'яти років та укладає з ним відповідний контракт.

4.12. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій

вченої ради факультету.

4.13. Рішення про повторне проведення конкурсу, що не відбувся, приймається в термін, визначений вченою радою Університету.

5. Оскарження рішень конкурсної комісії, Вченої ради

5.1. Рішення конкурсної комісії про відмову в наданні допуску для подальшої участі в конкурсному відборі щодо виконання претендентом вимог допуску до участі у конкурсному відборі може бути оскаржене ним шляхом подання скарги на ім'я ректора не пізніше 2 робочих днів з дати прийняття рішення.

Ректор на підставі скарги організує повторну перевірку документів претендента із залученням, за необхідності, завідувача кафедри, декана, гарантів освітніх програм, інших посадових осіб Університету, а також, у разі неможливості самотійного отримання документів претендентом, може звернутися за додатковими документами та інформацією до інших підприємств, організацій, установ у разі необхідності уточнення відомостей про професійні досягнення претендента відповідно до вимог Ліцензійних умов.

На час проведення розгляду скарги ректор може призупинити процедуру конкурсного відбору на посаду, в якому брала участь особа, що подала скаргу.

За результатами розгляду скарги може прийматися рішення про задоволення скарги, після чого продовжується процедура конкурсного відбору (якщо його було призупинено) та забезпечується участь в ньому особи, що подала скаргу, або про відмову в задоволенні скарги, тоді відмовляється в участі особі-скаржнику та продовжується процедура конкурсного відбору без її участі.

5.2. Рішення конкурсної комісії факультету про прийняття остаточного рішення щодо конкурсного відбору претендентів на посади старших викладачів та асистентів може бути оскаржене зацікавленою особою шляхом письмового повідомлення до конкурсної комісії і приймальні ректора про заплановану подачу скарги протягом робочого дня, коли було прийняте рішення, та наступного подання скарги на ім'я ректора не пізніше 2 робочих днів з дати прийняття рішення.

Ректор на підставі скарги організує повторну перевірку документів, може призупинити затвердження рішення конкурсної комісії та прийняти рішення по скарзі у порядку п. 8.1 цього Положення.

5.3. Рішення вченої ради факультету про обрання чи необрання на посаду науково-педагогічного працівника за скаргою особи, яка була претендентом на цю посаду, може бути скасоване Вченою радою Університету.

У разі задоволення скарги, рішення вченої ради факультету скасовується та направляється на повторний розгляд до вченої ради факультету з вимогою обов'язкового усунення виявлених порушень конкурсного відбору, що відбулися всупереч цьому Положенню. Скарга на рішення вченої ради факультету із зазначенням конкретних порушень конкурсного відбору повинна подаватися до вченого секретаря Університету протягом одного робочого дня після прийняття оскаржуваного рішення вченою радою факультету, але в будь-якому разі до моменту підписання трудового договору (контракту) з особою, визнаною переможцем конкурсного відбору. Прийняття скарги до провадження

є підставою для призупинення дій щодо подальшого оформлення трудових відносин із переможцем конкурсу.

5.4. У всіх інших випадках суперечки щодо обрання чи необрання на посаду науково-педагогічного працівника повинні вирішуватися в судовому порядку згідно з вимогами чинного законодавства України.

6. Оформлення і припинення трудових правовідносин

6.1. Оформлений належним чином витяг із протоколу засідання конкурсної комісії щодо прийняття остаточного рішення про претендентів на посади; Витяг з протоколу засідання вченої ради Університету щодо обрання за конкурсом особи на посади завідувача кафедри; Витяг з протоколу Вченої ради факультету щодо обрання на посаду професора, доцента, старшого викладача, асистента є документальною підставою для укладення трудового договору (контракту) на узгоджений сторонами трудових відносин строк з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин).

6.2. Відповідно до законодавства України трудовий договір (контракт) з обраною за конкурсом особою укладається у письмовій формі і підписується ректором та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

6.3. Трудовий договір (контракт) із професорами, доцентами, старшими викладачами, асистентами укладається на термін від 1 до 5 років. Конкретний термін дії трудового договору (контракту) визначається угодою сторін, але не може перевищувати 5 років.

6.4. При підготовці трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником в частині терміну дії може враховуватися строк завершення акредитації освітньої програми, гарантом якої є цей працівник, наявне та заплановане навчальне навантаження, кількість досягнень у професійній діяльності, що перевищує мінімальну кількість, визначену посадовою інструкцією, критерії рівня професіоналізму працівника та інші обставини, що впливають на забезпеченість обсягу науково-педагогічної праці та її тривалість.

6.5. Трудовий договір (контракт) із завідувачами кафедри укладається строком на 5 років.

6.6. Трудовий договір (контракт) оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожної зі сторін.

6.7. Разом із підписанням трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником ректор Університету видає наказ про прийняття на роботу або переведення на цю посаду працівника, обраного за конкурсом.

6.8. При прийомі на роботу від претендентів, які є військовозобов'язаними, також вимагаються актуальні військово-облікові документи відповідно до вимог законодавства України.

6.9. Припинення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявністю підстав та в порядку, передбаченому законодавством про працю та трудовим договором (контрактом).

6.10. У разі необрання на новий строк за конкурсом науково-

педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту). На термін з моменту закінчення строку дії трудового договору (контракту) з працівником, що займав посаду, до моменту приймання на роботу працівника, якого обрано за конкурсом, ректор на підставі подання керівника, у штаті якого є ця посада, приймає рішення про тимчасове заміщення даної посади (до моменту проведення конкурсу).

6.11. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством або трудовим договором (контрактом), зокрема у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню даної роботи (ч. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України) у зв'язку з недотриманням працівником кваліфікаційних вимог до посади у посадовій інструкції, а саме: за виявлену відсутність певної кількості видів досягнень у професійній діяльності, що передбачено Ліцензійними умовами, за останні п'ять років за освітнім, професійним профілем кафедри.

6.12. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора відповідно до чинного законодавства про працю.

6.13. Спори, що виникають з питань прийому і звільнення науково-педагогічних працівників Університету вирішуються відповідно до чинного законодавства України.

7. Прикінцеві положення

7.1. Положення приймається вченою радою Університету і вводиться в дію наказом ректора Університету.

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

7.3. У разі внесення змін до законодавства про вищу освіту, що регулюють відносини, які визначені в цьому Положенні, застосуванню підлягають норми законодавства України до моменту внесення відповідних змін до цього Положення.

ЗРАЗОК ЗАЯВИ

Голові конкурсної комісії
ректору ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького
проф. Івану ПАРУБЧАКУ
Науковий ступень, вчене звання
Прізвище, ім'я, по батькові претендента
повністю у родовому відмінку
конт. тел.

ЗАЯВА

Прошу допустити мене до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького. З положенням про конкурсний відбір претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького, вимогами до претендентів на заміщення вакантної посади _____ ознайомлений/ознайомлена. Всі необхідні для участі в конкурсі документи додаю:

- 1.
- 2.
- 3.

Дата

Підпис

**Перелік документів, які потрібно подати для участі в конкурсі
на заміщення вакантної посади**

Для працівників Університету:

- заява на ім'я голови конкурсної комісії (за зразком у додатку А);
- особовий листок з обліку кадрів (власноруч заповнений претендентом і завірений у відділі кадрів)
- документи про: повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання за профілем кафедри;
- список наукових і навчально-методичних праць, підписаний претендентом;
- документи або копії документів (наукові статті, сертифікати, свідоцтва, посвідчення, патенти тощо) для підтвердження досягнень, зазначених у п. 3 Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького;
- згода на обробку персональних даних.

Для сторонніх осіб:

- заява на ім'я голови конкурсної комісії (за зразком у додатку А);
- копія паспорта;
- особовий листок з обліку кадрів (власноруч заповнений претендентом і завірений у відділі кадрів за місцем роботи або у відділі кадрів Університету);
- копія трудової книжки, завірена належним чином;
- документи про: повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання за профілем кафедри;
- список наукових і навчально-методичних праць, підписаний претендентом;
- документи або копії документів (наукові статті, сертифікати, свідоцтва, посвідчення, патенти тощо) для підтвердження досягнень, зазначених у п. 3 Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького;
- копія військово-облікового документу з печаткою Районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки і наявним ВІН-кодом (для чоловіків віком від 18 до 60 років);
- згода на обробку персональних даних.