

Голова Вченої ради, ректор
Національної музичної академії
України імені П.І. Чайковського,
доктор філософії, професор,
заслужений діяч мистецтв України
Тимошенко Максим Олегович



ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
Національної музичної академії
України імені П.І. Чайковського
19 вересня 2024 року протокол №2
(наказ № 175-А від 19.09.2024 року)

ПОРЯДОК

проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад
науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових
договорів (контрактів) у Національній музичній академії України
імені П.І. Чайковського

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Порядок), розроблений відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. № 1005 (зі змінами), Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України № 1187 від 30.12.2015р., Кодексу законів про працю України та Статуту Національної музичної академії України імені П.І. Чайковського (надалі - Академія), інших нормативно-правових актів, які стосуються вищої освіти.

1.2. Порядок визначає послідовність дій проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Академії – деканів факультетів (ч.1 ст.43 Закону «Про вищу освіту»); завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів (ч.11 ст.55 Закону України «Про вищу освіту»), асистентів (ч.3 ст. 54 Закону України «Про освіту») та розгляду питання щодо продовження з науково-педагогічними працівниками трудових відносин.

1.3. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників в Академії здійснюється на основі конкурсного відбору (ч.3 ст.54 Закону України «Про освіту»).

1.4. Вакантними не вважаються та заміщуються без проведення конкурсу:

- 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, творчу відпустку, підвищення кваліфікації;
- посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від основної роботи (ч.6 ст.60 Закону України «Про вищу освіту»);
- посади науково-педагогічних працівників, що призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації (ст.119 Кодекс законів про працю України);
- із навчальним навантаженням, меншим, ніж передбачено для однієї штатної одиниці.

1.5. Без проведення конкурсу заміщуються вакантні посади викладачів, асистентів та доцентів випускниками аспірантури та докторантури у рік закінчення аспірантури та докторантури.

1.6. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту), у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, наказом ректора Академії призначаються науково-педагогічні працівники до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

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

1.8. Злиття або поділ підрозділів Академії не є підставою для оголошення та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

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

2.3. За конкурсом заміщуються посади:

- деканів факультетів (ч.1 ст.43 Закону України «Про вищу освіту»);
- завідувачів кафедр та директора бібліотеки (п.7 ч.2 ст.36 Закону України «Про вищу освіту»);
- професора та доцента, (п.7 ч.2 ст.36 Закону України «Про вищу освіту»);
- старшого викладача, викладача (ч.11 ст.55 Закону України «Про вищу освіту»);
- асистента (ч.3 ст. 54 Закону України «Про освіту»).

2.4. Декан факультету здійснює свої повноваження на постійній основі (ч.1 ст. 43 Закону України «Про вищу освіту»).

2.5. Одна і та сама особа не може бути деканом факультету більше ніж два строки (ч.5 ст.43 Закону України «Про вищу освіту»). Відповідно до пп.10 п.2 Прикінцевих та перехідних положень Закону та вимог ст.43 Закону щодо перебування декана факультету на посаді не більше двох строків застосовуються до керівників, обраних на посаду з 6 вересня 2014 року, а декану факультету, який обраний на відповідну посаду до 6 вересня 2014 року, продовжують виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають, згідно Закону, право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

2.6. При утворенні нового факультету ректор Академії може призначити виконувача обов'язків декана факультету на строк до проведення виборів декана факультету, але не більш як на три місяці.

2.7. Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше ніж два строки (ч.6 ст.35 Закону України «Про вищу освіту»).

2.8. Питання про заміщення посади завідуючого новоствореної кафедри при об'єднанні кафедр Вчена рада Академії вирішує без оголошення конкурсу, з урахуванням положень ст.42 КЗпП України. У цьому випадку таємним голосуванням обирається один із завідуючих кафедр, що об'єднуються.

2.9. При поділі кафедри її завідуючий призначається на посаду завідуючого однієї із новостворених кафедр наказом ректора. Посада завідуючого іншої кафедри заміщується за конкурсом.

3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра (ч.9 ст.55 Закону України «Про вищу освіту»). При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра відповідно до пп.2 п.2 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про вищу освіту».

3.2. Претендент на посаду декана факультету повинен мати:

– науковий ступінь доктора (кандидата наук) та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету;

3.2.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору:

– видані монографії, підручники та навчальні посібники за профілем;

– наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;

– підручники, посібники (з основних курсів за профілем факультету), інші науково-методичні праці опубліковані за останні 10 років (для теоретичних кафедр);

– значні особисті творчі досягнення: масштабна концертна діяльність, фондові аудіо і відео записи, є лауреатами тощо (для творчих кафедр);

– підготували або є науковим керівником кандидатських, докторських дисертацій, або підготували не менше п'яти фахівців вищої кваліфікації: лауреати міжнародних та державних премій, конкурсів, фестивалів (для творчих кафедр);

– участь у роботі наукових конференцій (конгресів, симпозіумів, семінарів);

– пропозиції ради відповідного факультету, щодо кандидатур на посаду декана (протокол, витяг з протоколу)

– досвід керівництва аспірантами або консультування докторантів.

3.2.2. Претендент на посаду декана факультету подає крім пакету зазначеної у п.4.5.–4.6. розділу 4 цього Положення документації, власний проект програми розвитку факультету.

3.3. Кандидат на посаду директора бібліотеки повинен мати освітній ступінь «Магістр» відповідного напрямку підготовки, наявність наукового ступеня та стаж бібліотечної роботи за професіями керівників нижчого рівня не менше п'яти років та мати публікації з питань бібліотекознавства (бібліографознавства, книгознавства).

3.4. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати:

– науковий ступінь доктора (кандидата наук) та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри;

3.4.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору:

– видані монографії, підручники та навчальні посібники за профілем кафедри;

– наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;

– підручники, посібники (з основних курсів за профілем кафедри), інші науково-методичні праці опубліковані за останні 10 років (для теоретичних кафедр);

– значні особисті творчі досягнення: масштабна концертна діяльність, фондові аудіо і відео записи, є лауреатами тощо (для творчих кафедр);

– викладають основні навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні, що підтверджується витягом з протоколу засідання відповідної кафедри;

- підготували або є науковим керівником кандидатських, докторських дисертацій, або підготували не менше п'яти фахівців вищої кваліфікації: лауреати міжнародних та державних премій, конкурсів, фестивалів (для творчих кафедр);
- участь у роботі наукових конференцій (конгресів, симпозіумів, семінарів);
- досвід керівництва аспірантами або консультування докторантів.

3.5. Претендент на посаду професора повинен мати:

- науковий ступінь та вчене звання професора (доцента), які мають відповідати профілю кафедри;
- періодичне стажування (підвищення кваліфікації) за фахом;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше п'яти років.

3.5.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору:

- видані монографії, підручники та навчальні посібники за профілем кафедри;
- наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;
- підручники, посібники (з основних курсів за профілем кафедри), інші науково-методичні праці опубліковані за останні 10 років (для теоретичних кафедр);
- значні особисті творчі досягнення: масштабна концертна діяльність, фондові аудіо і відео записи, є лауреатами тощо (для творчих кафедр);
- викладають основні навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні, що підтверджується витягом з протоколу засідання відповідної кафедри;
- підготували або є науковим керівником кандидатських, докторських дисертацій, або підготували не менше п'яти фахівців вищої кваліфікації: лауреати міжнародних та державних премій, конкурсів, фестивалів (для творчих кафедр);
- участь у роботі наукових конференцій (конгресів, симпозіумів, семінарів);
- досвід керівництва аспірантами або консультування докторантів.

3.6. Претендент на посаду доцента повинен мати:

- науковий ступінь кандидата наук та/або вчене звання доцента відповідно до профілю кафедри;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох років.

3.6.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору:

- видані монографії, підручники та навчальні посібники за профілем;
- наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;
- підручники, посібники (з основних курсів за профілем кафедри), інші науково-методичні праці опубліковані за останні 10 років (для теоретичних кафедр);
- значні особисті творчі досягнення: масштабна концертна діяльність, фондові аудіо і відео записи, є лауреатами тощо (для творчих кафедр);
- викладають основні навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні, що підтверджується витягом з протоколу засідання відповідної кафедри;
- підготували або є науковим керівником кандидатських, докторських дисертацій, або підготували фахівців вищої кваліфікації: лауреати міжнародних та державних премій, конкурсів, фестивалів (для творчих кафедр);
- участь у роботі наукових конференцій (конгресів, симпозіумів, семінарів);
- досвід керівництва аспірантами або консультування докторантів.

3.7. Претендент на посаду старшого викладача повинен мати:

- науковий ступінь кандидата наук та/або вищу освіту ступеня магістра, які мають відповідати профілю кафедри та виконання дисертаційного дослідження на здобуття освітнього ступеня доктора філософії, що підтверджується відповідним документом;

- стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох років на посаді викладача, асистента.
- 3.7.1. Додаткові критерії, які враховуються при проведенні конкурсного відбору:
 - навчально-методичні праці, що використовуються в навчальному процесі;
 - наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях;
 - досвід викладання навчальних дисциплін;
 - періодичне стажування (підвищення кваліфікації) за фахом.
- 3.8. Посади викладача заміщується за конкурсом особами, які мають:
 - вищу освіту ступеня магістра, яка відповідає профілю кафедри;
 - стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох років на посаді викладача (асистента) або викладача стажиста;
 - періодичне стажування (підвищення кваліфікації) за фахом.
- 3.8.1. Додаткові критерії, які враховуються при конкурсному відборі:
 - досвід викладання навчальних дисциплін на високому науково-методичному рівні;
 - досвід викладання навчальних дисциплін;
 - наукові праці за профілем кафедри;
 - навчально-методичні праці, що використовуються в навчальному процесі.
- 3.9. Претендент на посаду асистента повинен мати:
 - вищу освіту ступеня магістра, яка відповідає профілю кафедри.
- 3.9.1. Додаткові критерії, які можуть бути враховані при конкурсному відборі:
 - стаж науково-педагогічної роботи;
 - навчально-методичні праці;
 - наукові праці за профілем кафедри;
 - наукові праці, які опубліковані у фахових виданнях України та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях.
- 3.10. У виняткових випадках конкурсною комісією може бути прийнято позитивне рішення щодо допущення до конкурсу на заміщення певної вакантної посади на термін до двох років претендента, кандидатура якого не повною мірою відповідає вимогам, наведеним у цьому Порядку, але який має значний досвід практичної, керівної або наукової діяльності на підприємствах, в установах, організаціях, зокрема, в системі Міністерства культури, якщо це мотивується потребами Академії.

4. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

- 4.1. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує ректор Академії, про що видається відповідний наказ.
- 4.2. На підставі наказу ректора, зазначеного у п.4.1. цього Порядку, оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Академії, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації.
- 4.3. Першим днем оголошення конкурсу вважається:
 - в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки – дата публікації оголошення у друкованих засобах масової інформації;

– в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів – дата публікації оголошення на офіційному веб-сайті Академії.

4.4. З метою надання повної та об'єктивної інформації оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника має містити: повну назву вищого навчального закладу; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів вищого навчального закладу; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Академії, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.

4.5. Претенденти на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників для участі в конкурсі подають до відділу кадрів Академії документи, згідно Переліку затвердженого ректором Академії.

4.6. Строк подання заяв та документів для участі в конкурсі складає один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс.

4.7. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників становить один місяць після завершення прийняття заяв претендентів.

4.8. Конкурсна комісія, після закінчення строку подання заяв і документів претендентами, розглядає їх на відповідність встановленим вимогам і приймає рішення щодо допуску (не допуску) до участі у конкурсі.

4.9. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників, документи яких не відповідають вимогам оголошеного конкурсу за рішенням конкурсної комісії до участі в ньому не допускаються. Невмотивована відмова в допуску до участі у конкурсі не допускається. Конкурсна комісія надсилає претендентам письмові мотивовані повідомлення про відмову у допуску до участі у конкурсі з відповідним обґрунтуванням.

4.10. Протоколи засідань конкурсної комісії і подані претендентами на заміщення вакантних посад документи зберігаються у відділі кадрів.

4.11. Обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів проводиться трудовим колективом відповідної кафедри. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників кафедри.

4.12. Засідання кафедри на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор Академії або, за його дорученням, проректор з навчальної роботи. Предмет обговорення включає у себе звіт про роботу претендента за попередній період (незалежно від посади, якщо він працював в Академії) та запропоновані ним програми розвитку кафедри.

4.13. За підсумками обговорення професійних, особистих якостей, педагогічних, наукових та інших здобутків претендентів на заміщення вакантних посад кафедра приймає рішення, які мають рекомендаційний характер, щодо можливості їх обрання на посади.

4.14. Витяги з протоколу засідання кафедри, за результатами таємного або відкритого голосування щодо можливості обрання претендентів на посаду завідувача кафедри, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів,

асистентів та інші подані ними документи передаються до конкурсної комісії або у відділ кадрів.

4.15. Обговорення кандидатур претендентів, які допущені до конкурсу на заміщення посад деканів факультетів (в їх присутності) проводиться на засіданні Вченої ради. Предмет обговорення включає у себе звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Академії) та запропоновані ними програми розвитку факультету.

4.16. Вчена рада Академії розглядає та приймає остаточне рішення щодо обрання за конкурсом на вакантні посади деканів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.

4.17. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки проводиться на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, проводить ректор або, за його дорученням, проректор з навчальної роботи.

4.18. Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджують таємним голосуванням та передають на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.19. Претенденти мають право бути ознайомленими з витягами з протоколів за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради Академії.

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

4.21. При проведенні Вченою радою Академії голосування прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносять до одного бюлетеня для таємного голосування; кожен член Вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними; рішення Вченої ради 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; обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради.

4.22. У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради Академії, після поновлення її роботи є необхідність перевірки присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

4.23. Рішення Вченої ради Академії набирає чинності після його введення в дію наказом ректора Академії. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то слід врахувати, що наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради Академії.

4.24. Висновки (витяги з протоколу) засідання Вченої ради Академії і протоколи лічильної комісії долучаються до конкурсних справ претендентів.

4.25. У випадку, якщо при проведенні конкурсу заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради Академії або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати

конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора Академії, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно впродовж одного місяця.

5. УКЛАДАННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

5.1. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило, укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном від 1 до 5 років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, завідувачів кафедр, для яких передбачено строк обрання на п'ять років (ч.1 ст.43 та ч.6 ст.35 Закону України «Про вищу освіту»).

5.2. Ректор Академії в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників. Підставою для призначення є укладання строкового трудового договору (контракту).

5.3. Введене в дію рішення Вченої ради Академії та рішення конкурсної комісії вважається підставою для укладення строкового трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин).

5.4. Із обраним деканом факультету, завідувачем кафедри, директором бібліотеки ректор укладає контракт строком на п'ять років.

5.5. Строковий трудовий договір (контракт) із іншими категоріями науково-педагогічних працівників укладається на термін від одного до п'яти років.

6. ПРОДОВЖЕННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ) БЕЗ ПРОХОДЖЕННЯ КОНКУРСНОЇ ПРОЦЕДУРИ

6.1. З науково-педагогічними працівниками з числа професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, які працюють в Академії, можуть бути продовжені трудові відносини без проходження конкурсних процедур.

6.2. Науково-педагогічні працівники, які працюють в Академії і претендують на продовження трудових відносин без проходження конкурсної процедури, повинні відповідати кваліфікаційним вимогам, наведеним у пп. 3.5.-3.9. розділу 3 Порядку.

6.3. Науково-педагогічний працівник, який працює в Академії і претендує на продовження трудових відносин без проходження конкурсної процедури до закінчення строку трудового договору (контракту) подає завідувачу кафедри:

- звіт про роботу за період перебування на даній посаді.

До відділу кадрів подає заяву на ім'я ректора з проханням продовжити трудові відносини за строковим трудовим договором (контрактом), написану власноруч та документи, які підтверджують підвищення кваліфікації або стажування.

6.4. Науково-педагогічний працівник у погодженій із завідувачем кафедри час звітує на засіданні кафедри про свою педагогічну, наукову, методичну, виховну (організаційну) та іншу роботу, яку він виконував в період дії трудового договору (контракту).

6.5. За підсумками обговорення професійної та соціальної компетентності, особистісних якостей, педагогічних, наукових та інших здобутків науково-педагогічного працівника кафедра робить висновок (приймає рішення), який носить рекомендаційний характер, щодо можливості продовження з працівником трудових відносин, на певний термін, без проходження конкурсної процедури.

6.6. За рішенням кафедри висновок приймається таємним чи відкритим голосуванням науково-педагогічних працівників, які працюють на кафедрі за основним місцем роботи, простою більшістю голосів.

6.7. У випадку прийняття кафедрою негативного рішення щодо можливості продовження з працівником трудових відносин, на певний термін, без проходження конкурсної процедури, ректор Академії приймає рішення щодо припинення строкового трудового договору (контракту) з працівником у встановлений термін та оголошення конкурсу на посаду, яку займав працівник. При цьому, висновок (витяг з протоколу) засідання кафедри з негативним рішенням щодо можливості продовження з науково-педагогічним працівником трудових відносин, на певний термін, без проходження конкурсної процедури та інші документи, подані працівником, передаються до відділу кадрів.

6.8. У випадку прийняття кафедрою позитивного висновку щодо можливості продовження з науково-педагогічним працівником трудових відносин, на певний термін, без проходження конкурсної процедури, висновок (витяг з протоколу) засідання кафедри з відповідним рішенням та інші документи, подані працівником, передаються до відділу кадрів.

6.9. Науково-педагогічний працівник має право бути ознайомлений з висновками та рішенням кафедри.

6.10. Неявка претендента на засідання кафедри не є підставою для зняття з розгляду питання щодо продовження з науково-педагогічним працівником трудових відносин без проходження конкурсної процедури.

6.11. Трудові спори щодо продовження з науково-педагогічним працівником трудових відносин на певний термін без проходження конкурсної процедури розглядаються у встановленому чинним законодавством України порядку.

СПИСОК наукових та навчально-методичних праць

(прізвище, ім'я, по батькові автора)

| № пор. | Назва | Характер роботи | Вихідні дані | Обсяг, стор. | Співавтори |
|--------|-------|-----------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Автор _____
 (підпис) _____ (прізвище, ініціали)
 « _____ » _____ 20 _____ р.

Засвідчено:
 Завідувач кафедри _____
 (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Учений секретар _____
 (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

М.П.

Примітки:

- У колонці 2 подається повна назва публікації мовою оригіналу.
- У колонці 3 зазначається характер роботи: стаття, тези доповіді, авторське свідоцтво, патент, методична розробка, підручник, навчальний посібник тощо.
- У колонці 4 конкретизуються місце і час публікації (видавництво, журнал – номер або серія, рік); дається характеристика збірників (міжвузівський, тематичний тощо), місце і рік видання; зазначаються тематика, категорія, місце і рік проведення наукових і методичних конференцій, симпозіумів, семінарів та з'їздів, інших зібрань наукового характеру, у матеріалах яких розміщено тези доповіді (виступу, повідомлення): міжнародні, республіканські, регіональні галузеві, обласні, міжвузівські, вузівські (науково-педагогічного напрямку); авторське свідоцтво на винахід, рік видачі; номери реєстрації і дати оформлення патентів, ліцензій.
- Вихідні дані записуються відповідно до правил бібліографічного опису літератури.
- У колонці 5 вказується кількість сторінок публікації. Якщо праця за обсягом більше 50 сторінок і видана у співавторстві, то кількість сторінок вказується дробом: у чисельнику – загальний обсяг, у знаменнику – частка автора.
- У колонці 6 наводяться прізвища та ініціали співавторів. Зі складу великих авторських колективів наводяться прізвища перших трьох осіб, після чого вказується: та інші, всього _____ осіб.
- Список формується у хронологічній послідовності опублікування робіт з наскрізною нумерацією праць за такими розділами: - наукові праці; - авторські свідоцтва, дипломи, патенти; - навчально-методичні праці.