



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
БУКОВИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Н А К А З
м. Чернівці

«26» вересня 2025 р.

№ 09 - О

**Про внесення змін до Положення
про порядок проведення
конкурсного відбору та прийняття
на роботу науково-педагогічних
працівників Буковинського
державного медичного університету**

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», на виконання рішення вченої ради університету від 25 вересня 2025 року (протокол №2), -

НАКАЗУЮ:

1. Внести зміни до Положення про порядок проведення конкурсного відбору та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Буковинського державного медичного університету та затвердити його у новій редакції (додаток).

2. Начальнику відділу кадрів Тетяні ЛЕОНТІЙ забезпечити оприлюднення Положення про порядок проведення конкурсного відбору та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Буковинського державного медичного університету (зі змінами) на офіційному вебсайті університету.

3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Ректор
закладу вищої освіти

Ігор ГЕРУШ

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок проведення конкурсного відбору
та прийняття на роботу
науково-педагогічних працівників
Буковинського державного медичного університету

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення має своїм завданням нормативне забезпечення політики Буковинського державного медичного університету з посилення науково-педагогічного складу та забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти.

1.2. Це Положення регламентує проведення конкурсного відбору претендентів на вакантні науково-педагогічні посади (далі – Конкурсний відбір) визначає порядок та прийняття на роботу осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників університету, а саме деканів факультетів, директора інституту в складі закладу вищої освіти навчально-наукового інституту післядипломної освіти, директора фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти, завідувачів кафедр, професорів закладу вищої освіти, доцентів закладу вищої освіти, старших викладачів, викладачів закладу вищої освіти, асистентів, та ґрунтується на Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», Статуті Буковинського державного медичного університету, колективному договорі Буковинського державного медичного університету.

Буковинський державний медичний університет (далі – Університет) може укладати короткострокові трудові договори з іноземними громадянами відповідно до законодавства.

***Конкурс** – спеціальна форма добору персоналу, що має на меті забезпечити вибори претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників Університету з числа осіб, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти, що визначаються кваліфікаційними характеристиками.*

1.3. На посади науково-педагогічних працівників обираються особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра.

1.4. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується ректором закладу вищої освіти Університету, про що видається наказ.

1.5. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, при введенні нової посади до штатного розпису Університету, а також після закінчення дії контракту для деканів факультетів та завідувачів кафедр.

1.6. Проект наказу про оголошення конкурсу готує начальник відділу кадрів при виникненні вакансії.

1.7. Оголошення про проведення конкурсу, термін та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Буковинського державного медичного університету. Водночас, оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на інших спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації. Про зміни умов конкурсу або його скасування також видається наказ ректора закладу вищої освіти, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку

Термін подання заяв на участь у конкурсі – 30 календарних днів з дня опублікування оголошення.

1.8. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають повну вищу освіту і за своїм освітнім рівнем (ступенем вищої освіти) відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 р. № 365), та умовам оголошеного конкурсу, а також:

- 1.8.1. забезпечують високий науковий і методичний рівень викладання навчальних дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідно до спеціальності;
- 1.8.2. дотримуються норм педагогічної етики і моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в Університеті, прищеплюють їм любов до України, а також виховують їх у дусі українського патріотизму і поваги до Конституції України;
- 1.8.3. постійно підвищують професійний і науковий рівень, педагогічну майстерність;
- 1.8.4. дотримуються Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», Статуту Університету;
- 1.8.5. мають за останні п'ять років наявність чотирьох і більше досягнень у професійній діяльності, передбачених Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності, чинними на момент проведення конкурсного відбору (ця вимога не застосовується до претендентів із стажем науково-педагогічної роботи менше трьох років, працівників, що мають статус учасника бойових дій);
- 1.8.6. володіють державною мовою, що засвідчується документом про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ

підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови;

1.8.7. мають вчене звання, що відповідає посаді;

Заміщення посад особами, які не мають відповідного вченого звання, можливе як виняток за умови, що такі особи до дати подання документів для участі у конкурсному відборі виконали всі вимоги, які передбачено законодавством для присудження відповідного звання, або більшість цих вимог (включаючи знання іноземної мови на рівні B2 і вище), якщо є достатні підстави вважати, що решту вимог буде виконано протягом двох років з моменту укладання контракту;

1.8.8. володіють цифровою компетентністю, методами та засобами електронного навчання (зокрема дистанційного), інтерактивними та студентоорієнтованими методами викладання.

Інші вимоги до претендентів на зайняття відповідних посад повинні відповідати стратегічному плану розвитку Університету та стратегії розвитку відповідного факультету (кафедри), потребам забезпечення освітньої програми та можуть бути визначені посадовими інструкціями.

1.9. Професійно-кваліфікаційні вимоги до претендентів на різні науково-педагогічні посади одного найменування можуть бути різними, що обумовлюється характером роботи або умовами її виконання, специфікою сфери науково-педагогічної діяльності, потребами розвитку кафедри чи факультету.

1.10. Забороняється встановлення таких вимог, які за своїм характером є дискримінаційними, тобто залежать від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

1.11. Не може бути допущено до участі у конкурсному відборі осіб, щодо яких є достатні дані про порушення ними академічної доброчесності або про їхню наукову, освітню чи іншу співпрацю з громадянами держави-агресора у період після 20 лютого 2014 р.

1.12. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника на підставі оголошення конкурсу подає начальнику відділу кадрів Університету такі матеріали:

- заяву на ім'я ректора закладу вищої освіти про допуск до участі у конкурсі (Додаток 1);
- стислий опис біографічних даних, набутих кваліфікацій та професійних навичок (CV);
- опис ключових показників ефективності у навчально-методичній, науковій та організаційній діяльності, які можуть бути забезпечені претендентом упродовж строку чинності строкового трудового договору (контракту), в разі успішного проходження конкурсного відбору. Опис ключових показників ефективності погоджується завідувачем кафедри (для претендентів на посаду завідувача кафедри – проректорами закладу вищої освіти);
- список опублікованих наукових праць. Особи, які обираються на черговий строк – наукові праці, видані за попередній термін роботи;
- інформацію про виконання за останні п'ять років умов, що засвідчують рівень наукової та професійної активності науково-педагогічного (наукового) працівника, визначених Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 р. № 365). Інформація погоджується завідувачем кафедри та деканом факультету відповідного факультету/директором навчально-наукового інституту післядипломної освіти;
- висновки кафедри про професійні та особисті якості претендента та рекомендації щодо обрання на посаду. Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача закладу вищої освіти, старшого викладача, доцента закладу вищої освіти, професора закладу вищої освіти, завідувача кафедри попередньо обговорюються в їх присутності на відповідній кафедрі. Претендент, який попередньо працював в Університеті повинен представити на кафедру звіт про свою наукову, педагогічну, методичну, лікувальну (для клінічних кафедр) та виховну роботу за період, що передує конкурсу. Засідання кафедри на якому обговорюється кандидатура на посаду завідувача кафедри проводить проректор закладу вищої освіти або декан факультету відповідного факультету.
- відгук про проведене відкрите заняття (лекцію – для завідувача кафедри, професора закладу вищої освіти, доцента закладу вищої освіти, та практичне або семінарське заняття – для старших викладачів, викладачів закладу вищої освіти, асистентів). Дата і місце проведення відкритого заняття погоджується з навчальним відділом. Претенденту, який раніше не працював в Університеті може бути запропоновано провести пробне відкрите навчальне заняття (лекцію, практичне або семінарське заняття).

- звіт про роботу за попередній період (для осіб, які попередньо працювали в Університеті);
- державний сертифікат про рівень володіння державною мовою або документ про повну загальну середню освіту (претендент повинен надати документ до обрання чи призначення на посаду).

Окрім документів, передбачених пунктом 1.12. цього Положення, претендент має право подати інші документи чи відомості, що можуть мати значення для ухвалення рішення про його/її відповідність професійно-кваліфікаційним вимогам та/або вплинути на рішення про обрання та призначення на науково-педагогічну посаду

Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову мотивовану відмову шляхом надсилання закладом вищої освіти листа з повідомленням про вручення поштового відправлення чи засобами електронного зв'язку в електронній формі з дотриманням вимог законів щодо електронного документообігу та електронного цифрового підпису не пізніше трьох робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

Не допускається немотивована відмова в допуску до участі у конкурсі.

1.13. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням, професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади.

1.14. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників має бути проведений впродовж одного місяця (як виняток, за наявності об'єктивних причин, - двох місяців) після закінчення прийому документів.

Висновки кафедри затверджені таємним голосуванням про професійні та особистісні якості претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд:

- вченої ради Університету – для обрання на посади завідувача кафедри, професора закладу вищої освіти та доцента закладу вищої освіти.
- вченої ради факультету – для обрання на посади старшого викладача, викладача закладу вищої освіти, асистента.

1.15. Ректор закладу вищої освіти за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти, фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти) призначає декана факультету, директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти, директора фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

Одна і та сама особа не може бути деканом факультету, директором навчально-наукового інституту післядипломної освіти більш як 10 років.

Одна і та сама особа не може бути директором фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти більше ніж два строки.

Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти) та кафедри. Ректор закладу вищої освіти укладає з завідувачем кафедри контракт.

Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.

З особами обраними на посади професорів закладу вищої освіти, доцентів закладу вищої освіти, старших викладачів, викладачів закладу вищої освіти та асистентів укладається строковий трудовий договір (контракт). Термін строкового договору встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право кожна із сторін. Якщо у науково-педагогічного працівника (окрім декана факультету, директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти, директора фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти та завідувача кафедри) закінчується термін дії трудового договору (контракту) є можливим продовження трудових відносин на новий строк (за пропозицією колективу кафедри). В такому випадку конкурс не оголошується і з таким працівником укладається трудовий договір (контракт) строком від 1 до 5 років. За два місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) науково-педагогічний працівник (окрім декана факультету, директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти, директора фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти та завідувача кафедри), який планує продовжити трудовий договір звертається до ректора закладу вищої освіти Університету із відповідною заявою. Неподання такої заяви у вказаний термін вважатиметься відмовою науково-педагогічного працівника від переукладання трудового договору (контракту).

В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть замінюватися за трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

Виконання обов'язків по вакантній посаді завідувача кафедри до обрання за конкурсом покладається наказом ректора закладу вищої освіти на відповідну особу (науково-педагогічного працівника Університету) за строковим трудовим договором на термін не довше ніж до закінчення навчального року. Реорганізація структурних підрозділів Університету без скорочення штатної чисельності не є підставою для проведення дострокового конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників або їх звільнення.

1.16. Молоді спеціалісти – випускники аспірантури і докторантури приймаються на науково-педагогічну роботу без оголошення конкурсу (до 3-ох років після закінчення аспірантури, докторантури).

1.17. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного/шестирічного віку, творчу відпустку, відпустку без збереження заробітної плати, тощо) вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному чинним законодавством.

1.18. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

2. ОБРАННЯ ДЕКАНА ФАКУЛЬТЕТУ, ДИРЕКТОРА НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО ІНСТИТУТУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ, ДИРЕКТОРА ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Декан факультету, директор навчально-наукового інституту післядипломної освіти призначається на посаду наказом ректора закладу вищої освіти за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти. Декан факультету, директор навчально-наукового інституту повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту).

Директор фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти призначається на посаду наказом ректора закладу вищої освіти за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування фахового коледжу. Кандидат на посаду директора фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти повинен мати ступінь магістра (освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста), вільно володіти державною мовою і мати стаж роботи на посадах педагогічних та/або науково-педагогічних працівників не менш як п'ять років. До зазначеного стажу може бути зараховано до трьох років стажу роботи на керівних посадах.

Кандидатури претендентів на заміщення вакантної посади декана факультету, директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти або директора фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти обговорюються органом громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу в їх присутності.

2.2. Секретар органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу ознайомлює членів органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу з конкурсними матеріалами особової справи кожного претендента перед таємним голосуванням.

2.3. Прізвища претендентів на посаду декана факультету, директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти або директора фахового

коледжу закладу фахової передвищої освіти вносяться в один бюлетень для таємного голосування. У голосуванні беруть участь лише члени органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу. Кожен член органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу має право голосувати тільки за одного претендента.

2.4. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу кількістю не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджує орган громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу відкритим голосуванням.

2.5. Рішення органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу вважається дійсним, якщо в голосуванні брала участь більшість від повного складу органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту або фахового коледжу.

На посаду декана факультету, директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти або директора фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти наказом ректора закладу вищої освіти призначається претендент, який набрав більшість голосів від повного складу органу громадського самоврядування, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу.

Якщо на посаду декана факультету, директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти або директора фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти є два і більше претендентів і голоси членів органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу розділилися порівну, проводиться повторне голосування на тому ж засіданні органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно. Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви, або жоден із претендентів не набрав більшість голосів від повного складу органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу, конкурс вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

2.6. Ректор закладу вищої освіти Університету за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти наказом призначає керівника факультету,

директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти на строк до п'яти років та укладає з ним відповідний контракт.

Ректор закладу вищої освіти Університету за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування фахового коледжу наказом призначає директора фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти на строком на п'ять років та укладає з ним відповідний контракт

Декан факультету, директор навчально-наукового інституту післядипломної освіти або директор фахового коледжу здійснює свої повноваження на постійній основі.

Одна і та сама особа не може бути деканом факультету, директором навчально-наукового інституту післядипломної освіти більш як 10 років.

Одна й та сама особа не може бути директором фахового коледжу фахової передвищої освіти більше ніж два строки. (ст. 42 Закону України «Про фахову передвищу освіту»)

2.7. У разі створення нового факультету ректор закладу вищої освіти призначає виконувача обов'язків декана факультету, директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти або директора фахового коледжу на термін до проведення зборів органу громадського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту післядипломної освіти або фахового коледжу закладу фахової передвищої освіти, але не більше, як на три місяці.

3. ОБРАННЯ ЗАВІДУВАЧА КАФЕДРИ

3.1. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням на засіданні вченої ради Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (вченої ради) та кафедри.

3.2. У конкурсі на заміщення посади завідувача кафедри можуть брати участь особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, вищу або першу кваліфікаційну категорію (для клінічних кафедр), стаж науково-педагогічної роботи не менше як 5 років у закладах вищої освіти, а також відповідають вимогам п.1.8 цього Положення.

3.3. Кандидатури претендентів на заміщення посад завідувача кафедри попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри в їх присутності. При розгляді кандидатури на посаду завідувача кафедри засідання кафедри проводить проректор закладу вищої освіти або декан факультету відповідного факультету (директор навчально-наукового інституту післядипломної освіти).

3.4. Висновки кафедри про відповідність професійних та особистих якостей претендентів на посаду завідувача кафедри умовам конкурсу та вимогам посади, а також рекомендації кафедри щодо кожної кандидатури претендентів приймаються голосуванням працівників кафедри.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради Університету.

Негативний висновок кафедри не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсі та розглядати його кандидатуру на засіданні вченої ради Університету.

3.5. Кандидатури претендентів після обговорення на засіданні відповідної кафедри розглядаються на вченій раді факультету, до якого відноситься кафедра, в їх присутності. Пропозиції факультету, щодо претендентів на посаду завідувача кафедри передаються вченій раді Університету.

3.6. Вчений секретар ознайомлює членів вченої ради Університету з конкурсними матеріалами особової справи кожного претендента і з рекомендаціями кафедри та трудового колективу факультету на засіданні вченої ради Університету перед таємним голосуванням. Обговорення кандидатури кожного претендента проводиться у його присутності (як виняток, обговорення може проводитися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його письмової заяви).

3.7. Рішення вченої ради Університету про обрання завідувача кафедри вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради Університету. Обраним вважають претендента, який набрав найбільшу кількість голосів за умови, що вона становить більше 50% голосів присутніх на засіданні вченої ради Університету.

3.8. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів вченої ради Університету в кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджує вчена рада Університету відкритим голосуванням.

Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два і більше претендентів на посаду, голоси членів вченої ради розділилися порівну, проводиться повторне голосування на тому ж засіданні вченої ради Університету. Якщо при повторному голосуванні результат голосування повторюється, Конкурсний відбір вважається таким, що не відбувся, і може бути оголошений повторно.

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

Протокол лічильної комісії з результатами голосування затверджує вчена рада Університету (факультету) відкритим голосуванням.

3.9. Із результатами Конкурсного відбору претенденти ознайомлюються під час засідання Вченої ради Університету (факультету), у разі їхньої відсутності

електронна копія ухвали (витягу з протоколу) надсилається їм електронною поштою.

3.10. Позитивне рішення вченої ради Університету щодо обрання завідувача кафедри є підставою для укладання з ним контракту терміном на п'ять років і видання наказу ректора про призначення на роботу, на відповідну посаду.

4. ОБРАННЯ ПРОФЕСОРА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ, ДОЦЕНТА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

4.1. Професор закладу вищої освіти (далі – професор), доцент закладу вищої освіти (далі – доцент) обираються за конкурсом таємним голосуванням на засіданні вченої ради Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри.

4.2. У конкурсі на заміщення посади професора можуть брати участь особи, які, як правило, мають вчене звання професора, доцента та/або науковий ступінь доктора наук, або доктора філософії, вищу або першу кваліфікаційну категорію (для професорів клінічних кафедр), стаж науково-педагогічної роботи не менше як 5 (п'ять) років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти, а також відповідають вимогам п.1.8 цього Положення.

4.3. У конкурсі на заміщення посади доцента кафедри можуть брати участь особи, які, як правило, мають вчене звання доцента за профілем кафедри та/або науковий ступінь доктора наук або доктора філософії (кандидата наук), вищу або першу кваліфікаційну категорію (для клінічних кафедр), стаж науково-педагогічної роботи не менше як 5 років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти, а також відповідають вимогам п.1.8 цього Положення.

4.4. Кандидатури претендентів на заміщення посад професора, доцента попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри в їх присутності, предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому закладі освіти). Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендент проводить відкрите заняття.

4.5. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів, а також рекомендації кафедри щодо кожної кандидатури претендентів приймаються голосуванням усіх працівників кафедри та передаються у відділ кадрів разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради Університету.

Негативний висновок кафедри не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсі та розглядати його кандидатуру на засіданні вченої ради Університету.

4.6. Учений секретар ознайомлює членів вченої ради Університету з конкурсними матеріалами особової справи кожного претендента, з рекомендаціями кафедри, та/або рішенням органу студентського самоврядування на засіданні вченої ради Університету перед таємним голосуванням. Обговорення кандидатури кожного претендента проводиться у його присутності (як виняток, обговорення може проводитися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його письмової заяви).

4.7. Рішення вченої ради Університету про обрання професора, доцента вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради Університету. Обраним вважають претендента, який набрав найбільшу кількість голосів за умови, що вона становить більше 50% голосів присутніх на засіданні вченої ради Університету.

4.8. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів вченої ради університету в кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджує вчена рада університету відкритим голосуванням.

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

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

4.9. Позитивне рішення вченої ради Університету про обрання професора, доцента є підставою для укладання строкового трудового договору (контракту) і видання наказу ректора закладу вищої освіти про прийняття претендентів на відповідну посаду терміном до 5 років.

5. ОБРАННЯ АСИСТЕНТА, СТАРШОГО ВИКЛАДАЧА, ВИКЛАДАЧА

5.1. Старший викладач, викладач, асистент обираються таємним голосуванням на засіданні вченої ради факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти).

5.2. У конкурсі на заміщення посади старшого викладача можуть брати участь особи, які, як правило, мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) чи доктора наук і стаж науково-педагогічної роботи не менше як 3 роки у закладах вищої освіти, а також відповідають вимогам п.1.8 цього Положення.

5.3. У конкурсі на заміщення посади викладача можуть брати участь особи, які, як правило, мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук), або закінчили докторантуру чи аспірантуру, або мають повну вищу освіту, схильність до науково-педагогічної роботи, а також відповідають вимогам п.1.7 цього Положення.

5.4. У конкурсі на заміщення посади асистента можуть брати участь особи, які, як правило, мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук), або закінчили докторантуру чи аспірантуру, або мають повну вищу освіту, другу кваліфікаційну категорію або сертифікат лікаря-спеціаліста (для клінічних кафедр), здібності до науково-педагогічної роботи, а також відповідають вимогам п.1.8 цього Положення.

5.5. Кандидатури претендентів на заміщення посади старшого викладача, викладача та асистента попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри в їх присутності.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претенденти проводять відкрите заняття.

Кафедра надає висновки про професійні та особисті якості претендентів з відповідними рекомендаціями, які ухвалює голосуванням працівників кафедри.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти).

Негативний висновок кафедри не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсі та розглядати його кандидатуру на засіданні вченої ради факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти).

5.6. Голова вченої ради факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти), або його заступник ознайомлює членів вченої ради факультету з конкурсними матеріалами кожного претендента і з висновками кафедри на засіданні вченої ради факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти) перед таємним голосуванням. Обговорення кандидатури кожного претендента проводиться у його присутності (як виняток, обговорення може проводитися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його письмової заяви).

5.7. Рішення вченої ради факультету про заміщення вказаних вище посад вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради факультету. Обраним вважають претендента, який набрав найбільшу кількість голосів за умови, що вона становить більше 50% голосів присутніх на засіданні вченої ради факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти).

Прізвища всіх претендентів на заміщення відповідної посади вносяться до єдиного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право

голосувати лише за одну кандидатуру. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів вченої ради факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти) кількістю не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджує вчена рада факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти) відкритим голосуванням.

5.8. Позитивне рішення вченої ради факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти) є підставою для укладання строкового трудового договору (контракту), термін якого встановлюється за погодженням сторін від 1 до 5 років, і видання наказу ректора закладу вищої освіти про прийняття претендентів на роботу, на відповідну посаду.

Термін строкового трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником, який працював на кафедрі до конкурсу, встановлюється з урахуванням якості виконання індивідуального плану роботи співробітника за звітний період. Остаточне рішення приймає ректор закладу вищої освіти Університету.

5.9. Ректор закладу вищої освіти Університету може порушити питання перед вченою радою факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти) про скасування виборів старшого викладача, викладача та асистента, якщо не дотримано вимог цього Положення, і про проведення нового конкурсу.

6. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

6.1 Відповідно до чинного законодавства науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладання трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

6.2 Підставою для укладання з науково-педагогічним працівником трудового договору (контракту) та видання наказу ректора закладу вищої освіти про призначення на відповідну посаду є рішення вченої ради Університету (вченої ради факультету, органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту післядипломної освіти, фахового коледжу) про обрання відповідної особи на посаду науково-педагогічного працівника та заява обраної особи.

6.3 Після обрання науково-педагогічного працівника на посаду відповідною вченою радою (навчально-наукового інституту післядипломної освіти) з обраною особою укладається (переукладається) трудовий договір (контракт) терміном до 5 років. Трудовий договір (контракт) оформлюється відділом кадрів Університету.

6.4 Після завершення процедури обрання повний пакет документів обраного на посаду науково-педагогічного працівника (документи, вказані в п.1.8. цього Положення, а також рекомендації вченої ради факультету

(навчально-наукового інституту післядипломної освіти), витяг з протоколу засідання вченої ради Університету, протокол засідання лічильної комісії з результатами голосування за кандидатури претендентів) передають до відділу кадрів для подальшого оформлення строкового трудового договору (контракту). Форма трудових відносин, терміни роботи, обсяги та інше узгоджується із завідувачем кафедри, деканом факультету, проректором закладу вищої освіти за напрямом.

6.5 Строк трудового договору (контракту) встановлюється за погодженням сторін на умовах, визначених чинним законодавством та цим Положенням. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад, для яких передбачено обрання строком на п'ять років. Рішення щодо терміну трудового договору (контракту) приймається ректором закладу вищої освіти Університету.

У випадку, якщо на посаду професора або доцента призначається особа, яка не має відповідного вченого звання, строк строкового трудового договору не може перевищувати два роки.

6.6 Трудовий договір (контракт) оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожної із сторін. Університет зобов'язаний забезпечити конфіденційність умов трудового договору (контракту) з метою захисту персональних даних працівника. У контракті передбачаються строк його дії; права, обов'язки та відповідальність сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці; додаткові, порівняно із законодавством, умови припинення трудових відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника.

6.7 Конкретні зобов'язання в трудовий договір (контракт) вносяться за погодженням з науково-педагогічним працівником, завідувачем кафедри, деканом факультету (директором навчально-наукового інституту післядипломної освіти), проректором закладу вищої освіти. Трудовий договір (контракт) набирає чинності з дати його підписання сторонами і може бути змінений тільки за угодою сторін у письмовій формі.

7. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

7.1 Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявності підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю та вищу освіту, Статутом Університету.

7.2 У разі не обрання науково-педагогічного працівника, який був прийнятий на роботу до проведення конкурсу, контракт з ним не укладається, а

трудові відносини припиняються. Звільнення в таких випадках здійснюється за наказом ректора закладу вищої освіти відповідно до чинного законодавства.

7.3 У разі не обрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

7.4 Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

7.5 Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених Статутом Університету та законодавством про працю. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора закладу вищої освіти відповідно до чинного законодавства про працю.

7.6 Декан факультету (директор навчально-наукового інституту післядипломної освіти, директор коледжу закладу фахової передвищої освіти) може бути звільнений з посади ректором закладу вищої освіти за поданням вченої ради Університету або органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти, фахового коледжу) або з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення Статуту Університету, умов контракту. Пропозиція про звільнення декана факультету (директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти, директора фахового коледжу фахової передвищої освіти) вноситься до органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти, фахового коледжу) не менш як половиною голосів статутного складу вченої ради факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти, фахового коледжу). Пропозиція про звільнення декана факультету (директора навчально-наукового інституту післядипломної освіти та директора фахового коледжу фахової передвищої освіти) приймається не менш як двома третинами голосів статутного складу органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту післядипломної освіти, фахового коледжу).

7.7 Заступники ректора закладу вищої освіти (проректори закладу вищої освіти, заступники деканів факультетів) призначаються на посаду за погодженням з органом студентського самоврядування Університету (факультету), відповідно до Закону України «Про вищу освіту», а звільнення з посади не вимагає погодження з органом студентського самоврядування.

7.8 Заміщення посадченого секретаря і завідувача відділу аспірантури і докторантури.

На посаду завідувача відділу докторантури та аспірантури за рішенням ректора закладу вищої освіти Університету з урахуванням пропозицій проректора закладу вищої освіти з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків призначається за трудовим договором претендент з числа осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам до цієї посади.

На посаду ученого секретаря за рішенням ректора закладу вищої освіти Університету з урахуванням пропозицій проректора закладу вищої освіти з науково-педагогічної роботи та проректора закладу вищої освіти з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків призначається за трудовим договором претендент з числа осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам до цієї посади.

7.9 Вивільнення науково-педагогічних працівників у зв'язку із скороченням штатів допускається тільки після закінчення навчального семестру або навчального року.

7.10 У разі закінчення терміну дії трудового договору (контракту) науково-педагогічного працівника (крім посад декана факультету, завідувача кафедри) під час відпустки по вагітності та пологам, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного, відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до 6 років трудовий договір (контракт) продовжується до завершення такої відпустки. Днем звільнення такого науково-педагогічного працівника буде останній день відпустки.

7.11 За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи та посада (згідно чинного законодавства). Припинення трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з закінченням строку трудового договору з працівниками, призваними на військову службу, можливо тільки після закінчення проходження військової служби (дня фактичної демобілізації).

7.12 Ректор закладу вищої освіти може порушити перед Вченою радою Університету (факультету) питання про скасування результатів конкурсного відбору та проведення нового відбору у випадку порушення цього Положення.

Строковий трудовий договір (контракт) не укладається, якщо після проведення конкурсного відбору буде встановлено існування обставин, передбачених пунктом 1.11 цього Положення.

7.13 Трудові спори між сторонами розглядаються у порядку, встановленому чинним законодавством.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Буковинського державного медичного університету розглядає та затверджує вчена рада Університету.

8.2. Положення набуває чинності згідно з наказом ректора закладу вищої освіти Університету.

Після затвердження Положення в новій редакції попереднє Положення втрачає юридичну силу.

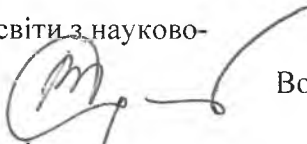
8.3. Зміни та доповнення до Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Буковинського державного медичного університету вносять у порядку, передбаченому п. 8.1 цього Положення.

**Ректор
закладу вищої освіти**



Ігор ГЕРУШ

Проректор закладу вищої освіти з науково-педагогічної роботи



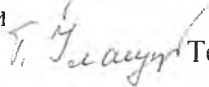
Володимир ХОДОРОВСЬКИЙ

Проректор закладу вищої освіти з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків



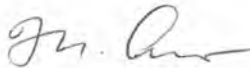
Оксана ГОДОВАНЕЦЬ

Проректор закладу вищої освіти з науково-педагогічної та лікувальної роботи



Тетяна ПЛАЩУК

Начальник відділу кадрів



Тетяна ЛЕОНТІЙ

Учений секретар



Мар'яна ДІКАЛ

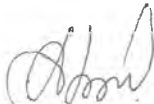
Провідний юрисконсульт



Альона КИРИЛЮК

Олег БОДНАР

Провідний фахівець з питань запобігання корупції



Альона КИРИЛЮК

Додаток 1

Ректору закладу вищої освіти БДМУ
Професору Ігорю ГЕРУШУ

(посада заявни(ці)ка)

(прізвище, ім'я, по батькові заявни(ці)ка)

(науковий ступінь, вчене звання)

(адреса місця проживання)

(номер мобільного телефону)

(адреса електронної пошти)

ЗАЯВА

про участь у конкурсному відборі на науково-педагогічну посаду в БДМУ

Прошу допустити мене до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади асистента (доцента закладу вищої освіти, професора закладу вищої освіти, старшого викладача, викладача закладу вищої освіти) (вказати ставку, та кафедру) на підставі оголошення на офіційному веб-сайті університету від _____.

З Положенням про порядок проведення конкурсного відбору та прийому на роботу науково-педагогічних працівників Буковинського державного медичного університету ознайомлений/ознайомлена.

Дата

Підпис