



МІЖНАРОДНИЙ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників Міжнародного європейського університету

Затверджено Вченою радою
Міжнародного Європейського
Університету
26 червня 2025 року (протокол №10)

Голова Вченої ради Міжнародного
Європейського Університету
Олег ПАДАЛКА
26 червня 2025 року
Набуває чинності за наказом
від 26 червня 2025 року № 47/2-ОД



Київ – 2025

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

ЗМІСТ

	Стор.
1. Загальні положення	3
2. Заміщення вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників без проведення конкурсного відбору	6
3. Принципи організації та порядок проведення конкурсного відбору	11
4. Порядок обрання за конкурсним відбором на вакантні посади науково-педагогічних (педагогічних) працівників кафедр	23
5. Основні кваліфікаційні вимоги до претендентів на заміщення посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників	26
6. Припинення трудових правовідносин (звільнення посад)	29
Додаток 1. Подання для проведення конкурсного відбору на вакантну посаду	30

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Міжнародного європейського університету (далі — «Положення») розроблене відповідно до законодавства України (Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності», Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», Постанови КМУ від 30.12.2015 року № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» (зі змінами) (далі – Постанова), Постанови КМУ від 02.03.2016 року № 285 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики» (зі змінами), Постанови КМУ від 21.08.2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (зі змінами), Постанови КМУ від 14 липня 2021 року № 725 «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників» (із змінами), наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних, педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)» від 28 липня 2021 року № 864, наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 23.03.2021 року № 610 «Про затвердження професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» та ін.), Статуту Університету, Положення про Вчену раду Університету.

1.2. Положення визначає порядок проведення конкурсного відбору під час прийняття на роботу, продовження трудових відносин і звільнення з посад науково-педагогічних працівників та порядок укладання трудових договорів (контрактів) з науково-педагогічними працівниками (педагогічних) у Приватному закладі вищої освіти «Міжнародний європейський університет» (далі – Університет).

1.3. Дія Положення поширюється на посади науково-педагогічних (педагогічних) працівників Університету, що визначені у статті 55 Закону України «Про вищу освіту» та Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 року № 963 зі змінами.

1.4. Посади науково-педагогічних (педагогічних) працівників можуть

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

займати особи, які мають вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня або освітньо-кваліфікаційного рівня, прирівняного до магістерського, або науковий ступінь та/або вчене звання, а також випускники аспірантури, клінічної ординатури та докторантури.

1.5. Призначенню на посаду науково-педагогічного (педагогічного) працівника передують конкурсний відбір у порядку, визначеному цим Положенням.

У разі заміщення вакантних посад, для яких обов'язковість конкурсного відбору не передбачена законодавством, процедура конкурсного відбору або окремі її елементи можуть застосуватися згідно зі Статутом Університету.

Без проведення конкурсного відбору заміщуються:

1) посади науково-педагогічних працівників:

- ректора,
- проректорів (діяльність яких пов'язана з освітнім або науковим процесом),
- директорів навчально-наукових інститутів та їх заступників, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- асистентів, викладачів-стажистів;
- ученого секретаря;
- директора наукової бібліотеки та наукових працівників бібліотеки Університету;
- завідувача відділу інтернатури / ординатури;

2) посади педагогічних працівників:

- викладач;
- методист.

У разі заміщення вакантних посад без проведення конкурсного відбору застосовуються загальні норми трудового законодавства.

1.6. Для забезпечення безперервності освітнього процесу ректор має право здійснювати тимчасове заміщення вакантної посади без проведення конкурсу шляхом призначення особи на таку посаду до оголошення конкурсу або до закінчення навчального року (як правило, на строк не більше ніж шість місяців). Особи, не обрані за конкурсом, підлягають звільненню згідно діючого законодавства України.

В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників (педагогічних) можуть заміщуватися за строковим трудовим договором на умовах сумісництва у поточному навчальному році.

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

1.7. Під час проведення процедури конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, обов'язково враховується дотримання вимог законодавства України щодо професійного розвитку та підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника та проходження стажування.

Головним критерієм персональної оцінки й відбору претендента на вакантну посаду є його відповідність вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності.

Для претендента, який працює в Університеті, можуть застосовуватися додаткові критерії персональної оцінки його попередньої науково-педагогічної діяльності:

- виконання умов трудового договору (контракту);
- показники щорічного рейтингового оцінювання науково-педагогічних (педагогічних) працівників Університету (для осіб, що працюють в Університеті не менше одного року);
- персональна участь у співпраці з роботодавцями та іншими стейхолдерами.

Під час оцінювання професійних якостей молодих претендентів, які раніше не працювали на посадах науково-педагогічних (педагогічних) працівників, перевага надається учасникам міжнародних освітніх програм, наукових проєктів за пріоритетними напрямками розвитку науки, медицини, освіти тощо.

1.8. Одна особа не може одночасно займати в Університеті дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

1.9. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому законодавством порядку.

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

2. ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ (ПЕДАГОГІЧНИХ) ПРАЦІВНИКІВ БЕЗ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

2.1. Обрання на посади та звільнення Президента та Ректора Університету

Обрання та призначення на посади президента та ректора здійснюється відповідно до Закону України «Про вищу освіту» і Статуту Університету.

Президент Університету призначається, звільняється з займаної посади Загальними зборами учасників у будь-який час на підставі рішення Загальних зборів учасників.

Ректор Університету призначається на посаду Загальними зборами учасників Університету на умовах контракту (договору) строком до п'яти років на підставі рішення Загальних зборів учасників (власників) Університету, і звільняється з займаної посади Загальними зборами учасників у будь-який час на підставі рішення Загальних зборів учасників (у тому числі у разі визнання Загальними зборами учасників Ректора Університету таким, що не відповідає займаній посаді).

Кандидат на посаду Ректора Університету повинен відповідати основним кваліфікаційним вимогам, визначеним у розділі 5 цього Положення для відповідної посади.

Усі кадрові накази щодо посади Ректора, у тому числі про призначення звільнення, покладання тимчасових виконання обов'язків Ректора на іншу особу, погоджує Президент Університету.

2.2. Заміщення посади проректора (діяльність якого пов'язана з освітнім та/або науковим процесом), віце-президента

Президент і Ректор Університету здійснюють відбір кандидатів на посаду проректора, віце-президента.

Проректори (діяльність яких пов'язана з освітнім та/або науковим процесом) призначаються та звільняються з посад за погодженням Вченої ради Університету.

Рішення про призначення проректорів відповідно до ЗУ «Про вищу освіту» також погоджується з органом студентського самоврядування.

Рішення щодо продовження трудових відносин з працівником на посаді проректора, віце-президента діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, приймається ректором за погодженням з Президентом,

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

Вченою радою Університету та органом студентського самоврядування шляхом укладення контракту.

У разі непогодження органом студентського самоврядування Університету кандидата на посаду проректора Університету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, віце-президента ректор Університету призначає (покладає обов'язки) виконувача обов'язки проректора, віце-президента до призначення у порядку встановленому цим Положенням.

Президент Університету визначає строк, на який укладається контракт (трудовий договір) із проректором, віце-президентом, але не більше 5 років. У контракті можуть визначатися цільові показники діяльності Університету, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді проректора в разі підписання трудового договору (контракту), механізм перевірки, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

2.3. Заміщення посад директорів навчально-наукових інститутів

Директори навчально-наукових інститутів призначаються ректором Університету за погодженням Президента Університету і за згодою більшості від повного складу вчених рад відповідного навчально-наукового інституту та Університету (відповідно до частини першої статті 43 Закону України «Про вищу освіту»).

Директор навчально-наукового інституту призначається наказом ректора Університету за погодженням із Президентом Університету та укладає контракт строком на 5 років. Протокол Вченої ради Університету є підставою для укладення контракту з погодженою особою і видання наказу ректора про прийняття або затвердження її на посаді.

У додатку до контракту визначаються ключові (цільові) показники діяльності інституту, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді директора, а також індикатори й термін досягнення таких цільових показників. Цільові показники мають відповідати стратегії розвитку Університету з урахуванням профілю та специфіки Навчально-наукового інституту та формуються відповідно до Положення «Система ключових показників ефективності Міжнародного європейського університету».

Одна і та сама особа не може бути директором навчально-наукового інституту більше як 10 років

Ректор та/або Президент мають право обґрунтовано відмовити у призначенні на посаду та укладенні контракту з претендентом на посаду директора навчально-наукового інституту. Вчені ради навчально-наукового

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

інституту та Університету мають право двома третинами голосів від свого складу підтвердити попереднє рішення, після чого ректор зобов'язаний протягом 10 робочих днів призначити відповідну особу на посаду та укласти з нею відповідний контракт.

У випадку утворення в Університеті нового навчально-наукового інституту ректор за погодженням президента Університету призначає виконуючого обов'язки директора на строк не більш шести місяців або до завершення навчального року.

2.4. Заміщення посад заступників директорів навчально-наукових інститутів (діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом)

Ректор Університету відповідно до статуту за погодженням з Президентом Університету та з урахуванням пропозицій директора навчально-наукового інституту здійснює відбір кандидата на посаду заступника директора навчально-наукового інституту.

Рішення про призначення заступника директора навчально-наукового інституту відповідно до пункту 4 частини шостої статті 40 Закону України «Про вищу освіту» приймається за погодженням з органом студентського самоврядування Університету.

У разі непогодження органом студентського самоврядування Університету кандидатури на посаду заступника директора навчально-наукового інституту ректор призначає визначену ним за погодженням з Президентом Університету особу виконувачем обов'язків (покладає обов'язки) заступника директора навчально-наукового інституту до призначення заступника директора в установленому порядку (як правило, не більше ніж шість місяців або до закінчення навчального року).

Контракт (трудовий договір) із заступником директора навчально-наукового інституту укладається строком на три роки.

У додатку до контракту із заступником директора навчально-наукового інституту визначаються ключові (цільові) показники діяльності навчально-наукового інституту, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді заступника директора в разі підписання контракту, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни їх досягнення відповідно до Положення «Система ключових показників ефективності Міжнародного європейського університету».

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

2.5. Заміщення посад ученого секретаря, завідувача відділу інтернатури / ординатури, директора наукової бібліотеки, наукового працівника бібліотеки

На посади ученого секретаря, завідувача відділу інтернатури / ординатури, директора наукової бібліотеки, наукового працівника бібліотеки, за рішенням ректора Університету за погодженням президента Університету і з урахуванням пропозицій проректорів призначається за строковим трудовим договором (контрактом) претендент з числа осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам до цієї посади, визначеним у розділі 5 цього Положення.

Строки укладання трудового договору (контракту) складають для посад:

- ученого секретаря – 5 років;
- завідувача відділу інтернатури / ординатури – 4 роки;
- директора наукової бібліотеки – 3 роки;
- наукового працівника бібліотеки – 2 роки.

У додатку до контракту із вченим секретарем, завідувачем відділу інтернатури / ординатури, директором наукової бібліотеки, науковим працівником бібліотеки визначаються ключові (цільові) показники їх діяльності, досягнення яких вони повинні забезпечити, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників відповідно до Положення «Система ключових показників ефективності Міжнародного європейського університету».

2.6. Інші випадки заміщення вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників без проведення конкурсного відбору

2.6.1. Вакантні посади асистентів, викладачів-стажистів, викладачів, методистів заміщуються за трудовим договором без оголошення конкурсу. При цьому трудовий договір (контракт) укладається терміном не більше одного року за погодженням сторін, який є підставою для видання наказу ректора про зарахування на посаду.

2.6.2. Конкурс не оголошується на посади, які зайняті представниками адміністрації на умовах погодинної оплати або за внутрішнім сумісництвом (строком не більше ніж на один навчальний рік).

2.6.3. Конкурс не оголошується на посади науково-педагогічних (педагогічних) працівників, якщо:

- розмір ставки менший за 1,00 ставки (строком не більше ніж на один навчальний рік);

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

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

- зайняті жінками, що мають дітей віком до 3-х років та/або самотніми матеріями, які виховують дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

- 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 (в інститутах) підвищення кваліфікації, стажуванням з відривом від виробництва, наданням творчої або соціальної відпустки; іншими встановленими законодавством України поважними причинами, за яких за науково-педагогічними працівниками зберігається місце роботи (посада);

- 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 (частина 3 статті 119 Кодексу законів про працю України);

- 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 (частина 5 статті 119 Кодексу законів про працю України).

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

3. ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

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

3.1.2. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного (педагогічного) працівника оголошується наказом ректора Університету.

Ректор Університету може прийняти рішення про скасування конкурсу та про оголошення нового конкурсу лише у разі недотримання вимог цього Положення або з інших причин (введення в країні воєнного стану, карантин тощо).

3.1.3. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного (педагогічного) працівника може оголошуватись на наявну вакантну посаду або за два місяці до передбачуваної дати вивільнення посади науково-педагогічного (педагогічного) працівника (закінчення терміну роботи на умовах строкового трудового договору (контракту)).

3.1.4. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету.

Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

Інформація про дату та місце засідання Вченої ради Університету щодо обрання претендентів оголошується на офіційному сайті Університету.

Термін подання заяв про участь у конкурсі – 30 днів з дня опублікування оголошення, а в продовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів конкурсна комісія приймає рішення про допуск до участі у конкурсному відборі.

3.1.5. Для організації та проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників наказом ректора утворюється конкурсна комісія (далі – Комісія).

Комісія є постійно діючим органом, створеним для попереднього розгляду питань, пов'язаних із конкурсним відбором науково-педагогічних (педагогічних) працівників університету.

Комісія утворюється у складі проректорів, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім та/або науковим процесом, ученого секретаря, директора

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

Департаменту організації освітнього процесу, директора Департаменту забезпечення якості освіти, директора Департаменту кадрового забезпечення Університету, начальника Юридичного відділу, президента Студентського парламенту.

З числа проректорів Університету призначаються голова і заступник голови Комісії. Обов'язки секретаря Комісії покладаються на ученого секретаря.

3.1.6. Строк закінчення трудового договору (контракту) для науково-педагогічних (педагогічних) працівників, укладеного за результатами конкурсного відбору, встановлюється 31 серпня відповідного року, а для осіб, що займають посаду науково-педагогічного (педагогічного) працівника за сумісництвом – 30 червня відповідного року.

3.2. Організаційно-підготовчі заходи для проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад

3.2.1. Директори навчально-наукових інститутів / завідувачі кафедр у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору (контракту) підпорядкованого йому науково-педагогічного (педагогічного) працівника, зобов'язані ініціювати початок відповідних процедур (наступне звільнення і оголошення конкурсного відбору або продовження трудових відносин з працівником без перерви у часі з моменту проходження конкурсного відбору (для осіб, які проходили конкурсний відбір при прийнятті на посаду)):

- у разі якщо з працівником не буде продовжено трудові відносини, директор навчально-наукового інституту / завідувач кафедри готує відповідне подання (*додаток 1*) та ініціює проведення конкурсного відбору на посаду, що набуде статусу вакантної;

- прийняття рішення щодо продовження трудових відносин між Університетом та працівником шляхом укладання додаткової угоди / строкового трудового договору (контракту) на новий термін, але в межах загального строку після проходження конкурсного відбору (при цьому трудові відносини працівника з Університетом не повинні мати перерви у часі) приймається з урахуванням таких вимог:

- успішне виконання індивідуального плану роботи науково-педагогічного (педагогічного) працівника з урахуванням виконання ключових (цільових) показників діяльності, визначених у додатку до контракту (у разі наявності), і позитивна оцінка кафедрою науково-педагогічної діяльності працівника за минулий рік;

- відповідність досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років згідно Ліцензійних умов;

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

- відповідність освітньої та/або професійної кваліфікації науково-педагогічних (педагогічних) працівників освітнім компонентам згідно Ліцензійних умов.

3.2.3. Прийняте рішення про заплановане припинення трудових відносин між Університетом та працівником або інформація про введення нової посади до штатного розпису є підставою для початку процедури конкурсного відбору на вакантну посаду. Відповідно до категорії вакантної посади директор інституту або завідувач кафедри за 3 місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з працівником або не пізніше, ніж через два місяці після набуття посадою статусу вакантної надає погоджене директором департаменту організації освітнього процесу подання на ім'я ректора Університету щодо проведення конкурсного відбору на вакантну посаду за формою, що наведено у Додатку 1 до цього Положення.

У поданні зазначається:

- найменування вакантної посади;
- вимоги до претендентів (відповідно до професійного стандарту, кваліфікаційної характеристики, посадової інструкції);
- обсяг і термін виконання наявного і запланованого навчального навантаження, а також розмір ставки, що передбачається за виконання зазначеного навантаження (не більш однієї одиниці).

3.2.4. Рішення про проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад на підставі подання згідно пункту 3.1.2 цього Положення ухвалює ректор, про що видається відповідний наказ по Університету.

3.2.5. Не пізніше п'яти робочих днів після видання наказу про проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад з метою забезпечення відкритості та публічності процедури конкурсу, департамент кадрового забезпечення забезпечує надання інформації для оприлюднення на офіційному сайті Університету.

3.2.6. Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника (педагогічного) містить:

- повну назву Університету;
- найменування посад, на які оголошено конкурс;
- вимоги до претендентів (професійну та/або освітню кваліфікацію, науковий ступінь, вчене звання, досвід роботи тощо);
- перелік обов'язкових документів, що подаються для участі в конкурсі, зразок заяви;
- строк і спосіб подання заяви та документів, порядок їх розгляду, строк

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

прийняття рішення;

- місцезнаходження Університету та номери контактних телефонів;
- адресу подання документів.

3.2.7. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету.

3.2.8. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають повну вищу освіту і за своїми освітньо-кваліфікаційними характеристиками відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних (педагогічних) працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам оголошеного конкурсу, зокрема мають:

- високі моральні якості, організаторські здібності, додержуються норм педагогічної етики;
- відповідний фізичний та психічний стан здоров'я;
- постійно підвищують професійний і науковий рівень, педагогічну майстерність;
- мають високу цифрову грамотність;
- розуміють місію та цінності Університету;
- вільно володіють державною мовою;
- забезпечують високий науковий і методичний рівень викладання навчальних дисциплін освітньої програми відповідно до напрямку підготовки та/або відповідної спеціальності;
- додержуються Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Правил внутрішнього розпорядку та інших нормативних документів.

3.2.9. Претенденти на посаду науково-педагогічного (педагогічного) працівника подають до Комісії Університету такі документи:

для осіб, які є співробітниками Університету:

- заява до конкурсної комісії про участь у конкурсі, написана власноруч, яка реєструється у журналі реєстрацій вхідної кореспонденції на участь у конкурсі на вакантні посади наукового-педагогічних (педагогічних) працівників, що знаходиться у Департаменті кадрового забезпечення Університету;
- звіт про навчально-методичну, виховну, науково-дослідницьку, організаційну, профорієнтаційну роботу та виконання умов контракту за попередній період;
- інформацію про досягнення у професійній діяльності за останні 5 років (пункт 38 Ліцензійних умов впровадження освітньої діяльності);

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

- стратегію розвитку кафедри терміном на 5 років (на вакантну посаду завідувача кафедри).

для осіб, які не є співробітниками Університету:

- заява до конкурсної комісії про участь у конкурсі, написана власноруч, яка реєструється у журналі реєстрації вхідної кореспонденції на участь у конкурсі на вакантні посади наукового-педагогічних працівників, що знаходиться у Департаменті кадрового забезпечення Університету;

- копія паспорта громадянина України (сторінки 1,2,3,10,11) або документа, що засвідчує особу іноземця (для іноземних громадян, які беруть участь в конкурсі);

- особовий листок з обліку кадрів;

- автобіографія;

- копії дипломів про вищу освіту за профілем кафедри, про науковий ступень, копії атестатів про присвоєння вчених звань (доцента, професора);

- копія трудової книжки, засвідчена нотаріально або в іншому встановленому законодавством порядку;

- дві фотокартки розміром 4 на 6 см;

- копія військового квитка (тимчасового посвідчення);

- медична довідка про стан здоров'я за формою, затвердженою Міністерством охорони здоров'я України;

- згода на обробку персональних даних;

- документи про підвищення кваліфікації або стажування протягом останніх п'яти років;

- державний сертифікат про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови;

- документ про рівень володіння мовою країни ЄС (за наявності);

- список наукових та навчально-методичних праць за останні 5 років;

- інформацію про досягнення у професійній діяльності за останні 5 років (пункт 38 Ліцензійних умов впровадження освітньої діяльності);

- стратегію розвитку кафедри терміном на 5 років (на вакантну посаду завідувача кафедри).

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

Перелік документів, який має бути поданий претендентом на посаду зазначається в оголошенні про проведення конкурсу.

3.2.10. Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі на заміщення вакантної посади науково-педагогічного (педагогічного) працівника, може направляти комплект документів для конкурсу одним з нижче зазначених способів:

- поштою цінним листом з описом вкладеного на адресу: 03187, м. Київ, проспект Академіка Глушкова, буд. 42В (з позначкою: для участі у конкурсі на заміщення вакантної посади);
- електронною поштою на адресу hr@ieu.edu.ua;
- особисто до департаменту кадрового забезпечення Університету.

Дата відправлення документів претендента на участь у конкурсному відборі на заміщення вакантної посади поштою визначається штампом поштового відділення з місця відправлення.

Дата прийняття документів відповідальною особою департаменту кадрового забезпечення зазначається в журналі обліку осіб, які беруть участь у конкурсному відборі.

Документи, що надійшли з порушенням встановлених термінів подання, не реєструються і повертаються претенденту.

3.2.11. Якщо особа подала заяву, але не відповідає вказаним вимогам та умовам оголошеного конкурсу, то вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову мотивовану відмову за підписом голови Комісії Університету не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

Не допускається немотивована відмова в допуску до участі у конкурсі. Документи до Комісії подаються в електронному та паперовому вигляді.

3.2.12. При проходженні конкурсу враховуються результати науково-педагогічних (педагогічних) працівників за рейтингом наукової діяльності.

3.2.13. Претенденти на заміщення вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників можуть ознайомитися із цим Положенням на офіційному веб-сайті Університету.

3.2.14. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників проводиться протягом одного місяця (як виняток, за наявності об'єктивних причин, – двох місяців) (за рішенням Комісії) після закінчення прийому заяв про участь у конкурсі.

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

3.2.15. Якщо під час проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників 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 Університету (Вченої ради навчально-наукового інституту), переможець конкурсу не був встановлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію наказом ректора, в такому випадку конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

3.2.16. Кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) попередньо обговорюються в трудових колективах (на засіданнях кафедр, вчених радах навчально-наукових інститутів) у їхній присутності. Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить директор інституту або заступник директора.

У разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмовою згодою.

3.2.17. Висновки трудових колективів про відповідність професійних та особистісних якостей претендентів умовам конкурсу та вимогам до посади, а також рекомендацій трудових колективів щодо кожної кандидатури претендентів приймаються таємним голосуванням. Прізвища всіх претендентів на заміщення відповідної посади вносяться до єдиного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради навчально-наукового інституту має право голосувати лише за одну кандидатуру. При всіх інших варіантах голосування, бюлетені вважаються недійсними.

Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури конкурсною комісією та вченою радою навчально-наукового інституту.

Відповідні рішення передаються на розгляд Вченої ради Університету (разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі – за наявності).

Негативний висновок не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсі та розглядати його кандидатуру на засіданні Комісії-Університету.

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

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

Претенденти мають право бути ознайомлені з висновками трудових колективів до засідання Вченої ради.

3.2.18. На засіданні Вченої ради Університету перед таємним голосуванням учений секретар (секретар вченої ради) ознайомлює присутніх з рекомендаціями трудових колективів. Обговорення кандидатури кожного претендента проводиться у його присутності (як виняток, обговорення може проводитися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його письмової згоди).

Прізвища всіх претендентів на заміщення відповідної посади вносяться до єдиного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради Університету 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 Університету в кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджує Вчена рада Університету відкритим голосуванням.

Рішення Вченої ради Університету про заміщення посади вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів Вченої ради Університету. Претендент вважається обраним, якщо за нього проголосували більше половини присутніх на засіданні членів Вченої ради Університету.

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 отриманні такого самого результату голосування, конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду жоден із претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради Університету, конкурс вважається таким, що не відбувся, та може оголошуватися повторно.

3.2.19. Учений секретар передає до департаменту кадрового забезпечення рішення, висновки трудових колективів і Вченої ради щодо конкурсного відбору для долучення до особової справи особи, яка пройшла конкурс.

3.2.20. Протокол Вченої ради Університету є підставою для укладення трудового договору (контракту).

З особою, яка перемагає в конкурсі на заміщення вакантної посади укладається трудовий договір (контракт).

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

За два місяці до закінчення строку чинності контракту за згодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк. В разі недосягнення згоди, оголошується конкурс.

3.2.21. Після обрання за конкурсом, особа яка пройшла конкурс повинна написати заяву протягом трьох календарних днів після проходження конкурсу. У випадку, коли обрана особа не написала заяву посада залишається вакантною і конкурс на її заміщення оголошується повторно впродовж одного місяця.

3.3.Робота конкурсної комісії

3.3.1. Для проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників в Університеті за наказом ректора створюються конкурсні комісії, які за своїм правовим статусом є робочими органами Університету.

3.3.2. Персональний склад конкурсної комісії Університету щорічно (на календарний рік) затверджується наказом ректора Університету.

3.3.3. До основних завдань і функцій конкурсних комісій належить перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу та допуск для подальшої участі в конкурсному відборі.

3.3.4. Формою роботи конкурсної комісії є засідання. Дату, час і місце проведення засідань конкурсної комісії визначає її голова. Дану інформацію членам конкурсної комісії повідомляє секретар конкурсної комісії. Функції секретаря конкурсної комісії виконує Вчений секретар Університету.

У разі необхідності (з міркувань безпеки або за інших обставин, які перешкоджають проведенню засідання в звичайному режимі), засідання конкурсної комісії може проводитися в дистанційному режимі. Рішення про проведення засідання в дистанційному режимі приймає голова конкурсної комісії.

3.3.5. 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;

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

- підписує протоколи та інші документи, що готуються за результатами роботи конкурсної комісії;

- вирішує інші питання організації діяльності конкурсної комісії у відповідності до чинного законодавства України, Статуту Університету та цього Положення.

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

3.3.6. 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.

3.3.7. Члени конкурсної комісії:

- беруть участь в обговоренні та вирішенні питань, що розглядаються на засіданнях конкурсної комісії та відносяться до її компетенції;
- отримують від структурних підрозділів та посадових осіб Університету необхідну інформацію з питань роботи конкурсної комісії;

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

- вносять свої пропозиції щодо удосконалення роботи конкурсної комісії.

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

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

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

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

3.3.12. Конкурсна комісія спочатку 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 з дати надходження документів до неї приймає рішення про допуск або відмову у допуску кандидатів до участі в конкурсному відборі, яке оформлюється у письмовому вигляді. Рішення про відмову у наданні допуску для подальшої участі у конкурсному відборі повинно бути мотивованим.

3.3.13. У разі відповідності документів претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників умовам оголошеного конкурсу, відповідна конкурсна комісія приймає рішення про допуск кандидатів до участі у конкурсному відборі шляхом проставлення резолюції голови конкурсної комісії, та, у разі відсутності у претендента результатів попереднього обговорення на кафедрі, передає документи претендентів для розгляду на відповідну кафедру, де відбувається попереднє обговорення кандидатури претендента трудовим колективом кафедри, вченою радою інституту в їх присутності.

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

3.3.14. Після попереднього обговорення на підставі висновків кафедри, рішення вченої ради інституту, конкурсна комісія готує відповідні рекомендації. Секретар конкурсної комісії оголошує висновки кафедр, вченої ради інституту висновки, які стосуються підсумків діяльності кожного претендента (залежно від процедури конкурсного відбору на конкретну посаду науково-педагогічних (педагогічних) працівників).

3.3.15. Голосування проводиться відкрито по кожному претенденту окремо. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних (педагогічних) працівників Університету для розгляду на засіданні вченої ради Університету приймається остаточне рішення стосовно конкурсного відбору претендентів на посади. У будь-якому разі рішення конкурсної комісії по кожному претенденту повинно бути прийняте не пізніше ніж за 5 днів до засідання вченої ради Університету.

3.3.16. 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.

3.3.17. Остаточне рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом, який підписує голова та секретар конкурсної комісії. Ректору, вченій раді Університету подаються витяги з протоколу по кожному претенденту окремо. Витяг підписує голова і секретар конкурсної комісії. Витяг з протоколу долучається до документів претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників. Конкурсна комісія має право запрошувати на своє засідання всіх претендентів, заміщення вакантних посад яких розглядається.

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

4. ПОРЯДОК ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСНИМ ВІДБОРОМ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ (ПЕДАГОГІЧНИХ) ПРАЦІВНИКІВ КАФЕДР

4.1. Обрання на посаду завідувача кафедри

4.2.1. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій вченої ради інституту та кафедри.

4.2.2. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен відповідати кваліфікаційним вимогам до цієї посади, визначеним у розділі 5 цього Положення.

4.2.3. Кандидатури претендентів на заміщення посади завідувача кафедри обговорюються на засіданні відповідної кафедри із дотриманням вимогам пунктів 3.2.16- 3.2.17. цього Положення.

При розгляді на засіданні кафедри кандидатури на посаду завідувача кафедри засідання кафедри проводить директор відповідного інституту.

Рішення по кожній кандидатурі приймається шляхом таємного голосування штатних працівників кафедри простою більшістю голосів.

Після прийняття рішення кафедрою питання рекомендації претендентів на посаду завідувача кафедри виносяться на розгляд вченої ради інституту, а після цього – Вченої ради Університету, який відбувається у порядку, визначеному пунктами 3.2.18-3.2.21 цього Положення.

4.2.4. З особою, яка перемагає в конкурсі на заміщення посади завідувача кафедри укладається контракт строком на 5 років та ректором видається наказ про зарахування на посаду.

У додатку до контракту із завідувачем кафедри визначаються цільові показники діяльності кафедри, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді завідувача кафедри, а також індикатори й термін досягнення таких цільових показників відповідно до Положення «Система ключових показників ефективності Міжнародного європейського університету».

У свою чергу, завідувач кафедри встановлює цільові показники для науково-педагогічних (педагогічних) працівників кафедри.

4.2.5. Заміщення посади завідувача новоствореної кафедри при об'єднанні кафедр вчена рада Університету вирішує без оголошення конкурсу. У цьому випадку завідувач новоствореної кафедри обирається таємним голосуванням вченою радою Університету з числа завідувачів кафедр, що об'єднуються.

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

При поділі кафедри її завідуючий призначається на посаду завідуючого однієї із новостворених кафедр наказом ректора Університету. Посада завідуючих(ого) інших(ої) кафедр(и) заміщується за конкурсом у порядку визначеному цим Положенням. До заміщення за конкурсом виконання обов'язків завідуючого кафедрою, де ця посада вакантна, до проведення конкурсу покладається наказом ректора.

4.3. Обрання на посади професора, доцента, старшого викладача

4.3.1. Обрання на посади професора, доцента, старшого викладача кафедри за конкурсом проводиться у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або при наявності вакантної посади.

4.3.2. У конкурсі на заміщення посади професора кафедри можуть брати участь особи, які мають вчене звання професора та/або науковий ступінь доктора наук і стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти, а також відповідають вимогам пункту 3.2.8. цього Положення.

Як виняток на посаду професора кафедри, можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь кандидата наук, вчене звання доцента за профілем кафедри та стаж науково-педагогічної роботи не менше 10 років у закладах вищої освіти.

У конкурсі на заміщення посади доцента кафедри можуть брати участь особи, які мають повну вищу освіту (магістр, спеціаліст), науковий ступінь доктора наук, кандидата наук та/або вчене звання доцента відповідно до профілю кафедри і стаж науково-педагогічної роботи не менше як 5 років у закладах вищої освіти, а також відповідають вимогам пункту 3.2.8. цього Положення.

У конкурсі на заміщення посади старшого викладача можуть брати участь особи, які мають ступінь (магістр, спеціаліст), стаж науково-педагогічної роботи не менше як 3 роки у закладах вищої освіти, або стаж практичної роботи не менше 5 років, а також відповідають вимогам пункту 3.2.8. цього Положення.

4.3.3. Професор, доцент, старший викладач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету з урахуванням пропозицій Вченої ради інституту та кафедри.

4.3.4. Кандидатури претендентів на заміщення професора, доцента, старшого викладача кафедри обговорюються на засіданні відповідної кафедри із дотриманням вимог пункту 3.2.16 цього Положення.

Рішення по кожній кандидатурі приймається шляхом таємного голосування штатних працівників кафедри простою більшістю голосів.

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

Після прийняття рішення кафедрою питання рекомендації претендентів на посаду професора, доцента, старшого викладача кафедри виноситься на розгляд вченої ради інституту, а після цього – Вченої ради Університету у порядку, визначеному пунктами 3.2.17.-3.2.18 цього Положення.

4.3.5. З претендентом, обраним рішенням вченої ради Університету за результатами конкурсного відбору, укладається контракт:

- на посаду професора – строком на 4 роки,
- на посаду доцента – строком на 3 роки,
- на посаду старшого викладача – строком на 2 роки.

4.3.6. Особи, обрані на вакантну посаду професора, доцента, старшого викладача кафедри мають право претендувати на наступну посаду не раніше, ніж через рік.

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

5. ОСНОВНІ КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ (ПЕДАГОГІЧНИХ) ПРАЦІВНИКІВ

Претенденти на посади науково-педагогічних (педагогічних) працівників повинні відповідати таким загальним вимогам.

5.1. Відповідно до пункту 14 статті 9 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» особи, які претендують на посади науково-педагогічних (педагогічних) працівників зобов'язані вільно володіти державною мовою.

Рівень володіння державною мовою засвідчується державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови відповідно до вищезазначеного Закону.

5.2. Основні кваліфікаційні вимоги до претендентів на посади науково-педагогічних (педагогічних) працівників:

5.2.1. **ректор** – вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора, стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах не менше 10 (десяти) років; відсутність обмежень, визначених статтею 42 ЗУ «Про вищу освіту»;

5.2.2. **проректор** (діяльність якого пов'язана з освітнім або науковим процесом) – вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора, стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах не менше 5 (п'яти) років; відсутність обмежень, визначених статтею 42 ЗУ «Про вищу освіту»;

5.2.3. **директор навчально-наукового інституту** - вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю навчально-наукового інституту, стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах не менше 5 (п'яти) років;

5.2.4. **заступник директора навчально-наукового інституту**, (діяльність якого пов'язана з освітнім або науковим процесом) - вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; бажано наявність наукового ступеня, як правило, відповідно до профілю інституту, стаж роботи на науково-педагогічних посадах не менше 3 (трьох) років;

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

5.2.5. завідувач кафедри:

- клінічної кафедри – вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 (п’яти) років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти з оплатою праці не менш як 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати); вищу (першу) кваліфікаційну лікарську категорію за спеціальністю, що відповідає профілю кафедри;

- теоретичної кафедри – вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 (п’яти) років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти з оплатою праці не менш як 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати); бути автором навчально-методичних праць, наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях України та/або періодичних наукових виданнях, особисто розроблену стратегію розвитку кафедри терміном на 5 років;

5.2.6. професор:

- клінічної кафедри - вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 (п’яти) років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти з оплатою праці не менш як 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати); вищу (першу) кваліфікаційну лікарську категорію за спеціальністю, що відповідає профілю кафедри;

- теоретичної кафедри - вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента чи професора відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 (п’яти) років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти з оплатою праці не менш як 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати);

5.2.7. доцент:

- клінічної кафедри - вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук або вчене звання доцента відповідно до профілю

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

кафедри. Стаж науково-педагогічної роботи не менше 3 (трьох) років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти з оплатою праці не менш як 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати); кваліфікаційну лікарську категорію за спеціальністю, що відповідає профілю кафедри;

- теоретичної кафедри - вища освіта (спеціаліст, магістр), володіння державною мовою; повинен мати науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) чи доктора наук та/або вчене звання доцента відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної роботи не менше 3 (трьох) років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти з оплатою праці не менш як 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати);

5.2.8. **старший викладач** - повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр або спеціаліст); володіння державною мовою; бажано наявність наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії). Стаж науково-педагогічної роботи не менше 3 (трьох) років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти з оплатою праці не менш як 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати), або стаж практичної роботи не менше 5 років;

5.2.9. **викладач** - повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр або спеціаліст); володіння державною мовою; бажано наявність наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії) або стаж наукової, науково-педагогічної роботи не менше 2 (двох) років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти;

5.2.10. **асистент:**

- клінічної кафедри - повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр або спеціаліст); володіння державною мовою; бажано наявність наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії або доктора наук). Стаж науково-педагогічної роботи не вимагається; кваліфікаційну лікарську категорію або сертифікат лікаря-спеціаліста за спеціальністю, що відповідає профілю кафедри;

- теоретичної кафедри - повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр або спеціаліст); володіння державною мовою; бажано наявність наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії або доктора наук). Стаж науково-педагогічної роботи не вимагається;

5.2.11. **викладач-стажист** - повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр або спеціаліст), володіння державною мовою. Стаж науково-педагогічної роботи не вимагається;

5.2.12. **директор бібліотеки** - володіння державною мовою; повна вища

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

освіта гуманітарного спрямування та післядипломна освіта в галузі організації та управління бібліотеками. Стаж роботи у сфері бібліотечної справи - не менше 5 (п'яти) років;

5.2.13. **учений секретар** - повна вища освіта (магістр або спеціаліст); володіння державною мовою; науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах - не менше 5 (п'яти) років.

5.3. Інші вимоги мають відповідати Ліцензійним умовам провадження освітньої діяльності та Професійному стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти».

6. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН (ЗВІЛЬНЕННЯ З ПОСАД)

6.1. Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними (педагогічними) працівниками може відбуватися за наявності підстав і в порядку, передбаченому трудовим договором (контрактом) відповідно до чинного законодавства України про працю.

6.2. У разі не обрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного (педагогічного) працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії строкового трудового договору (контракту). Особи, які не виявили бажання взяти участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії строкового трудового договору (контракту).

6.3. Трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених чинним законодавством України.

6.4. Звільнення проводиться за наказом ректора відповідно до чинного законодавства України про працю.

6.5. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством України порядку.

<i>Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

Додаток 1

Подання

для проведення конкурсного відбору на вакантну посаду

Ректору
Міжнародного європейського
університету

(П.І. ректора)

(Посада керівника)

(П.І. керівника)

ПОДАННЯ

Просимо Вас оголосити конкурс на вакантну посаду _____

(назва вакантної посади, найменування підрозділу)

робота за якою передбачає виконання наявного і запланованого навчального навантаження, а саме: _____, що відповідає повній ставці (1,0) штатного розкладу Університету і передбачає зайнятість протягом _____ років.

В обґрунтування необхідності проведення конкурсного відбору повідомляємо:

1. Дата закінчення трудового договору (контракту) з особою, яка виконує необхідне навантаження _____
2. Вимоги до претендентів: _____
3. Перелік документів, які необхідно подати для участі в конкурсі: _____

Дата

Підпис

Завізовано:

Директор інституту

Директор навчально-наукового департаменту
організації освітнього процесу