

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Міністерства  
освіти і науки України  
05.10.2015 р. № 1005

**РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
**щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад**  
**науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових**  
**договорів (контрактів)**

**1. ВСТУП**

Відповідно до частини одинадцятої статті 55 Закону України «Про вищу освіту» вищі навчальні заклади мають розробити Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Порядок). Цей Порядок затверджується вченими радами вищих навчальних закладів.

Перелік основних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів визначено частиною першою статті 55 Закону:

- 1) керівник (ректор, президент, начальник, директор);
- 2) заступник керівника (проректор, віце-президент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 3) директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 4) декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 5) директор бібліотеки;
- 6) завідувач (начальник) кафедри;
- 7) професор;
- 8) доцент;
- 9) старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист;
- 10) науковий працівник бібліотеки;
- 11) завідувач аспірантури, докторантури.

Повний перелік посад науково-педагогічних і педагогічних працівників вищих навчальних закладів установлюється Кабінетом Міністрів України.

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

Необхідно враховувати, що частиною третьою статті 54 Закону України «Про освіту» передбачено, що прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

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

Перелік вакантних посад науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які заміщуються в порядку конкурсного відбору, визначений частиною одинадцятою статті 55 Закону: завідувачі (начальники) кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі.

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

Необхідно враховувати, що стаття 43<sup>1</sup> Кодексу Законів про працю України передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

Звертається увага, що в порядку обрання за конкурсом заміщуються посади деканів факультетів та директорів навчально-наукових інститутів, що визначено частиною першою статті 43 Закону, а також завідувачів (начальників) кафедр та директора бібліотеки, що визначено підпунктом сьомим частини другої статті 36 Закону. Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників за конкурсом може проводитись в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантності посади.

Важливо зазначити, що в порядку обрання за конкурсом заміщуються посади професора і доцента, як це передбачено підпунктом сьомим частини другої статті 36 Закону. Обрання професорів і доцентів за конкурсом може проводитись у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду.

Не регулюється Законом і має бути самостійно визначена вищим навчальним закладом процедура конкурсного відбору для заміщення вакантних посад асистентів, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури. Заміщення посад викладачів-стажистів, а також

інших посад науково-педагогічних працівників, стосовно яких Законом не встановлено прямих норм, у практиці вищих навчальних закладів відбувається без конкурсного відбору.

При заміщенні посади заступника керівника вищого навчального закладу, заступника директора навчально-наукового інституту, заступників декана факультету, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, слід пам'ятати вимогу погодження призначення з органом студентського самоврядування в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу, що передбачено підпунктом четвертим частини шостої статті 40 Закону.

Доречно враховувати, що злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом керівника вищого навчального закладу можуть бути утворені одна або декілька конкурсних комісій.

Зазначимо, що жодна норма Закону не встановлює повноваження Вченої ради в частині питань прийняття на роботу і звільнення з роботи проректорів (керівництва вищих навчальних закладів). Відповідно до пункту 4 частини шостої статті 40 Закону за погодженням з органом студентського самоврядування вищого навчального закладу приймаються рішення про призначення заступника керівника вищого навчального закладу (проректора тощо), проте Закон не вимагає погодження з органом студентського самоврядування рішення про звільнення заступника керівника вищого навчального закладу.

Рекомендуємо мати на увазі, що Кодекс законів про працю України встановлює, що держава гарантує громадянам правовий захист як від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Також Кодекс законів про працю України вказує про рівність трудових прав громадян України, виключає дискримінаційний вплив на трудові правовідносини як такий, визначаючи, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. При цьому Кодекс законів про працю України встановлює, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Окремо зазначимо, що обтяження процедури працевлаштування (звільнення) проректорів (керівництва вищих навчальних закладів) — це погіршення умов (становища) для працівників, а також відверте створення

умов як для необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і для незаконного звільнення.

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

Зазначимо, що відповідно до частини дев'ятої статті 55 Закону посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону.

Рекомендуємо мати на увазі, що відповідно до частини другої статті 35 Закону претендент на посаду керівника факультету (навчально-наукового інституту) повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту). Аналогічно, відповідно до частини шостої статті 35 Закону претендент на посаду керівника кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, а також враховувати вимоги частини десятої статті 55 Закону та норму щодо можливості встановлення відповідно до законодавства додаткових вимог до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників статутом вищого навчального закладу.

Важливо враховувати, що відповідно до частини тринадцятої статті 55 Закону особа у вищому навчальному закладі не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Здійснення адміністративних, управлінських (забезпечення організації та виконання) функцій передбачає виконання повноважень на посадах керівника, заступника керівника вищого навчального закладу, керівника факультету, керівника навчально-наукового інституту, завідувача (начальника) кафедри тощо.

Необхідно зауважити, що відповідно до частини першої статті 43 Закону керівник факультету (навчально-наукового інституту) здійснює свої повноваження на постійній основі.

Рекомендуємо враховувати, що відповідно до частини п'ятої статті 43 Закону одна і та сама особа не може бути керівником факультету (навчально-наукового інституту) відповідного вищого навчального закладу більше ніж два строки; відповідно до частини шостої статті 35 Закону завідувач (начальник) кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.

Рекомендується підпункт десятий пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону та вимоги статті 43 Закону щодо перебування керівника факультету (навчально-наукового інституту) на посаді не більше двох строків застосовувати до керівників, обраних на посаду з 6 вересня 2014 року, а керівникам факультету (навчально-наукового інституту), які обрані на відповідні посади до 6 вересня 2014 року, продовжувати виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають, згідно Закону, право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

Особливі випадки передбачені підпунктом шістнадцятим пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону: до 6 вересня 2024 року педагогічні (науково-педагогічні) працівники із стажем педагогічної роботи у вищому навчальному закладі не менш як 10 років мають право брати участь у конкурсі на зайняття посади керівника факультету чи кафедри коледжу; вимога щодо наявності вченого звання та наукового ступеня для кандидата на посаду керівника факультету чи кафедри коледжу починає діяти з 6 вересня 2019 року; вимоги частини першої статті 43 Закону не мають зворотної сили і не поширюються на керівників факультетів чи кафедр коледжу до моменту припинення дії укладеного з ними контракту.

Варто зазначити, що заступник керівника вищого навчального закладу може заміщувати керівника як виконуючий обов'язки відповідно до статуту вищого навчального закладу та посадової інструкції або згідно наказу засновника (засновників), тому при призначенні на посади заступників керівників вищих навчальних закладів можуть бути передбачені обмеження, які визначені частиною другою статті 42 Закону.

Для дотримання законодавства при проведенні конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва або суміщення необхідно враховувати вимоги постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 та інших нормативно-правових актів.

#### **4. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ**

Звертаємо Вашу увагу на те, що конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує керівник вищого навчального закладу, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації. Водночас, оголошення про проведення конкурсу,

терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.

Важливо враховувати, що конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

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

Рекомендовано зазначити повний перелік документів, які для участі в конкурсі претендент подає до кадрової служби вищого навчального закладу. Наприклад, заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; список наукових праць; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи). У разі конкурсного відбору може передбачатись подання додаткових документів. Наприклад, особового листка з обліку кадрів та/або автобіографії; засвідчених згідно з вимогами законодавства України копій дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання. Від претендента, який працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом), може вимагатись звіт про свою роботу за попередній період.

Наголошуємо, що для претендентів може бути передбачена можливість ознайомитися із цим Порядком на офіційному веб-сайті та в кадровій службі вищого навчального закладу, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника – у кадровій службі вищого навчального закладу.

Варто зазначити, що рекомендований строк подання заяв та документів становить не менше, ніж один місяць, а впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів може бути передбачений наказ

керівника вищого навчального закладу про допуск до участі в конкурсному відборі.

Для особи, яка подала заяву, і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, доцільно передбачити відповідне письмове повідомлення шляхом надсилання вищим навчальним закладом листа з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо. Варто зазначити, що таке повідомлення надсилається не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

Слід зазначити, що нормативним документом вищого навчального закладу може бути заборонена немотивована відмова щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів.

Доречно зазначити, що в Порядку рекомендується визначити передбачений термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників. Наприклад, два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

Також рекомендуємо: передбачити попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди).

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників вищого навчального закладу.

Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів варто затверджувати таємним голосуванням та передавати на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

Може передбачатись попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів (начальників) кафедр трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні Вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету). Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ним програми розвитку підрозділу. Слід врахувати, що засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на

посаду завідувача (начальника) кафедри, має проводити керівник вищого навчального закладу або, за його дорученням, заступник керівника вищого навчального закладу, керівник факультету, інституту, коледжу.

Висновки кафедри, Вченої ради, органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету) про професійні та особисті якості претендентів варто затверджувати таємним голосуванням та передавати на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

Може бути передбачене попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад керівників навчально-наукових інститутів, факультетів (в їх присутності) трудовими колективами всіх кафедр, що входять до складу відповідного підрозділу, а також на засіданні вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету). Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

Висновки кафедр, Вченої ради, органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету) про професійні та особисті якості претендентів рекомендовано затверджувати таємним голосуванням та передавати на розгляд конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то відповідно до частини десятої статті 39 Закону додається висновок про оцінку діяльності керівника навчально-наукового інституту (факультету).

Може передбачатись попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, може проводити керівник вищого навчального закладу або, за його дорученням, заступник керівника вищого навчального закладу.

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

Наступним етапом проведення конкурсу може бути розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів у навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу



за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.

Зауважимо, що конкурсній комісії може бути надано право ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів та асистентів, які набувають чинності після їх затвердження керівником вищого навчального закладу.

Конкурсній комісії може бути надано повноваження ухвалювати рекомендації стосовно претендентів на посади керівників навчально-наукових інститутів, факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради вищого навчального закладу. Вчена рада вищого навчального закладу може делегувати повноваження з розгляду питання стосовно претендентів на посади доцента вченій раді структурного підрозділу в порядку, передбаченому частиною сьомою статті 36 Закону.

Зазначимо, що вчена рада вищого навчального закладу (структурного підрозділу), після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади керівників навчально-наукових інститутів, факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки.

Варто мати на увазі, що при розгляді кандидатур на посади керівників навчально-наукових інститутів, факультетів окремо оголошуються пропозиції факультету (інституту), чим забезпечується виконання вимог про їх урахування відповідно до частини першої статті 43 Закону. Аналогічно, при розгляді кандидатур на посади завідувачів (начальників) кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу факультету (інституту) та кафедри, що забезпечує виконання вимог про їх урахування відповідно до частини шостої статті 35 Закону.

Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання вченої ради.

Наголошуємо, що негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою.

Зазначимо, що в Порядку необхідно передбачити правила проведення голосування. Наприклад: прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносити до одного бюлетеня для таємного голосування (Порядок може передбачати таємне голосування з

використанням електронної системи); кожен член вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними; рішення вченої ради вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів; у випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування; обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів вченої ради.

Доцільно передбачити, що у випадках оголошення перерви у засіданнях вченої ради, після поновлення її роботи є необхідність перевірки присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двом кандидатурам, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому самому засіданні вченої ради.

Рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію керівником вищого навчального закладу, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затвердженого у вищому навчальному закладі.. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то слід врахувати, що наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

Слід зазначити, що якщо при проведенні конкурсу заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням керівника вищого навчального закладу, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно впродовж одного місяця.

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

Зауважимо, що відповідно до частини третьої статті 54 Закону України «Про освіту» науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

Принагідно зазначимо, що відповідно до підпункту сьомого частини третьої статті 34 Закону керівник вищого навчального закладу в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників. Підставою для призначення є укладання трудового договору (контракту).

Рекомендуємо введене в дію рішення Вченої ради або затверджене рішення конкурсної комісії вважати підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

Варто зазначити, що при прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило, укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном на 5 років. Строк трудового договору (контракту) може також установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону.

## **6. ОСОБЛИВИ ВИПАДКИ**

Слід зауважити, що на посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом керівника вищого навчального закладу можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково - педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів (начальників) кафедр та директора бібліотеки.

Варто зазначити, що посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) відповідно до частини шостої статті 60 Закону.

Звертаємо увагу, що 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 віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України. Вищий навчальний заклад може проводити конкурс на заміщення посад, які займаються за сумісництвом.

Порядок може поширюватись на заміщення посад завідувачів (начальників), професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, викладачів-стажистів, які є працівниками базових підрозділів, які мають відмінний від кафедри статус відповідно до законодавства України та статутів вищих навчальних закладів з урахуванням частини п'ятої статті 33 Закону.

Керівник вищого навчального закладу, в якому утворено новий факультет (навчально-науковий інститут), відповідно до частини третьої статті 43 Закону може призначати виконувача обов'язків керівника цього факультету (навчально-наукового інституту) на строк до проведення виборів керівника факультету (навчально-наукового інституту), але не більш як на три місяці. Керівник вищого навчального закладу при утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) може призначати виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

Варто зазначити, що статтею 119 Кодексу законів про працю України визначено, що 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, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.

Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за 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) військових комісаріатах 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.