

**ЗАКАРПАТСЬКИЙ УГОРСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ФЕРЕНЦА РАКОЦІ ІІ
II. RÁKÓCZI FERENC KÁRPÁTAJAI MAGYAR FŐISKOLA**

Затверджено Вченою радою ЗУІ

Протокол № 10 від «25» жовтня 2023 р.

Голова Вченої ради



С.С. Черніченко

Ідентифікаційний код 22112656

Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ * Berettyó * m. Berettyó * Kárpátalja * Magyar Főiskola

Уведено в дію наказом ректора ЗУІ

від «25» жовтня 2023 року № 96 -Вн

ПОРЯДОК

добору кадрів для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) в Закарпатському угорському інституті імені Ференца Ракоці ІІ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Порядок розроблено на підставі Закону України «Про вищу освіту», наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 року № 1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)» (зі змінами), Цивільного кодексу України, Кодексу законів про працю України, Статуту Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II.

1.2. Порядок визначає механізм та умови проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) в Закарпатському угорському інституті імені Ференца Ракоці II, а саме: директорів науково-дослідних центрів, директора бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, викладачів-стажистів, що передбачено ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту».

При обранні за конкурсом керівника відокремленого структурного підрозділу (філії), директора науково-дослідного центру застосовуються норми щодо процедурного обрання аналогічно вимогам та процедурі обрання на посаду завідувача кафедри, що передбачено даним Порядком.

1.3. Цей Порядок не поширюється на призначення посади ректора ЗУІ, який визначається згідно Статуту Інституту, а також порядку конкурсного відбору та обрання на посади директора та педагогічних працівників фахового коледжу.

1.4. З урахуванням специфіки Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II, виключне право на підбір кандидатів на вакантні посади науково-педагогічних працівників належить Засновнику, Президенту та Ректору, а призначення на посади – Президенту та Ректору ЗУІ.

2. УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

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

2.2. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується ректором, про що видається наказ.

2.3. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікується на офіційному веб-сайті інституту та, за потреби, у регіональних друкованих засобах масової інформації. Дата публікації оголошення про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних працівників вважається першим днем оголошеного конкурсу.

Оголошення має містити:

- повну назву інституту;
- найменування посад, на які оголошується конкурс;
- основні вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо);
- строки подання заяв та документів, їх стислий перелік;
- адресу подання документів та номер телефону відділу кадрів.

2.4. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі становить не менше ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс на офіційному веб-сайті інституту та за потреби в друкованих засобах масової інформації.

2.5. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться:

- на вакантні посади;
- на посади, які, згідно з наказом ректора, зайняті на термін до проведення конкурсу;
- у випадку введення нової посади до штатного розпису інституту;
- до закінчення строку обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконує обов'язки на умовах строкового трудового договору (контракту), термін якого закінчується. У цьому випадку конкурс оголошується до закінчення строку дії трудового договору (контракту), як правило, за один місяць.

2.6. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення строку дії трудового договору, наказом ректора призначаються науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки до заміщення вакантної посади за конкурсом. Конкурс проводиться, як правило, до закінчення поточного навчального року.

2.7. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть замінюватися за строковим трудовим договором працівниками за сумісництвом без проведення конкурсу. 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.

2.8. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово через відпустку у зв'язку із вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку, творчу відпустку вакантними не вважаються і заміщується поза конкурсом, у порядку, визначеному законодавством України.

2.9. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, згідно з частиною 6 ст. 60 Закону України «Про вищу освіту» на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу.

2.10. За працівниками, призваними на військову службу згідно чинного законодавства України, зберігаються місце роботи і посада. Такі посади вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.11. Реорганізація структурних підрозділів інституту (злиття або поділ) без скорочення штатної чисельності може бути підставою для проведення дострокового конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, у тому числі керівника підрозділу.

Президент та Ректор своїм наказом призначають виконувача обов'язків директора науково-дослідного центру, завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше ніж на три місяці.

2.12. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ керівництва інституту, про що здійснюється оголошення в тому ж порядку, в якому було оголошено конкурс.

2.13. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників не може перевищувати три місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

3. ОСНОВНІ КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. До участі у конкурсі на заміщення вакантної посади допускаються:

3.1.1. на посаду директора науково-дослідного центру – особи, які працюють в Інституті на науково-педагогічних посадах на постійній основі, мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, відповідно до профілю, загальний стаж науково-педагогічної діяльності не менше 5 років. Директор науково-дослідного центру здійснює свої повноваження на постійній основі і не може перебувати на посаді більше ніж два строки підряд.

Під поняттям «профіль інституту чи кафедри» слід розуміти спеціальність (спеціалізацію) чи міжгалузеву групу спеціальностей освітньої, методичної та наукової діяльності зазначених структурних підрозділів закладу вищої освіти.

3.1.2. на посаду завідувача кафедри – особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти, є авторами навчально-методичних матеріалів, наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав. Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше ніж два строки підряд.

Норма щодо граничних строків перебування на посаді завідувача кафедрою поширюється на завідувачів кафедр, обраних на посаду після набуття чинності Законом України «Про вищу освіту» – 06.09.2014 р. Особи, які обрані на посаду до набуття чинності вказаним вище Законом, продовжують виконувати свої повноваження згідно з укладеними контрактами та мають право обиратися на відповідні посади ще один раз.

3.1.3. на посаду професора:

- особи, які мають вчене звання професора за профілем кафедри та/або

- особи, які мають:

1) науковий ступінь доктора наук та/або звання професора;

2) вчене звання доцента або старшого наукового співробітника (старшого дослідника);

3) стаж науково-педагогічної роботи не менше як 10 років у закладах вищої освіти;

4) є авторами наукових і навчально-методичних праць, у тому числі монографій (підручників або посібників), мають не менш як 7 наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав (Scopus, Web of Science) протягом останніх 5 років;

та/або

- особи, які мають:

1) науковий ступінь кандидата наук;

2) вчене звання доцента;

3) стаж науково-педагогічної роботи не менше як 10 років у закладах вищої освіти;

4) є авторами наукових і навчально-методичних праць, у тому числі монографій (підручників або посібників), мають не менш як 7 наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав (Scopus, Web of Science) протягом останніх 5 років;

5) є науковим керівником здобувача наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії) та/або офіційним опонентом.

3.1.4. на посаду доцента:

– особи, які мають:

1) науковий ступінь кандидата або доктора наук;

та/або

- особи, які мають:

1) вчене звання доцента;

2) досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;

3) є авторами наукових і навчально-методичних праць, у тому числі монографій (підручників або посібників), мають не менш як 4 наукові праці, опубліковані у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав (Scopus, Web of Science) протягом останніх 5 років; викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні;

3.1.5. на посаду старшого викладача:

- особи, які мають:

1) науковий ступінь кандидата наук;

2) стаж науково-педагогічної роботи не менше як 3 роки у закладах вищої освіти;

3) викладають навчальні дисципліни на належному науково-методичному рівні.

та/або

- особи, які мають:

- 1) кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри;
- 2) стаж науково-педагогічної роботи не менш як 3 роки у закладах вищої освіти;
- 3) не менше 4 наукових і 3 науково-методичних праць;
- 4) викладають навчальні дисципліни на належному науково-методичному рівні;

3.1.6. на посаду викладача;

– особи, які мають:

- 1) науковий ступінь кандидата наук, освіти за фахом або наявність повної вищої освіти за профілем кафедри;
- 2) наукові праці за фахом, стаж науково-педагогічної роботи не менш як 2 роки у закладах вищої освіти;

3.1.7. на посаду асистента (викладача-стажиста):

– особи, які мають:

- 1) повну вищу освіту за фахом, схильність до науково-педагогічної роботи;
- 2) наявність наукових праць з профілю кафедри; без вимог до стажу.

Претенденти на заміщення вакантної посади завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента крім кваліфікаційних вимог, передбачених відповідними підпунктами п. 3.1. цього Розділу, повинні відповідати кадровим вимогам щодо забезпечення провадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти за відповідними рівнями вищої освіти, що передбачені Ліцензійними Умовами провадження освітньої діяльності закладів освіти.

При цьому слід врахувати наступне:

Рівень наукової та професійної активності науково-педагогічного працівника, що засвідчуються виконанням не менше чотирьох видів та результатів з перелічених в пункті 38 «Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» (які затверджені Постановою КМУ № 1187 від 30.12.15 р. в редакції Постанови КМУ № 365 від 24.03.2021 р.), демонструвати так, що мінімум один пункт з виконаних має бути з наступних:

1. наявність не менше п'яти публікацій у періодичних наукових виданнях, що включені до переліку фахових видань України, до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection;

2. наявність одного патенту на винахід або п'яти деклараційних патентів на винахід чи корисну модель, включаючи секретні, або наявність не менше п'яти свідоцтв про реєстрацію авторського права на твір;
3. наявність виданого підручника чи навчального посібника (включаючи електронні) або монографії (загальним обсягом не менше 5 авторських аркушів), в тому числі видані у співавторстві (обсягом не менше 1,5 авторського аркуша на кожного співавтора);
4. наявність виданих навчально-методичних посібників/посібників для самостійної роботи здобувачів вищої освіти та дистанційного навчання, електронних курсів на освітніх платформах ліцензіатів, конспектів лекцій/практикумів/методичних вказівок/рекомендацій/ робочих програм, інших друківаних навчально-методичних праць загальною кількістю три найменування;
5. захист дисертації на здобуття наукового ступеня.

Проходження міжнародного наукового стажування є обов'язковою умовою для присвоєння вчених звань у ЗУІ та просування по посадах науково-педагогічних працівників.

3.1.8. Кандидати на посади проректорів повинні відповідати вимогам, які висуваються до науково-педагогічних працівників, а також іншим, які додатково визначені Засновником та/або Президентом та/або Ректором ЗУІ. Причому кандидати на посаду проректора з навчально-методичної роботи, проректора з наукової роботи та питань якості освіти мають відповідати вимогам, які висуваються до науково-педагогічних працівників, що претендують на посаду доцента, а кандидат на посаду проректора навчально-методичної та господарської роботи повинен відповідати вимогам, що висуваються до претендентів на посаду асистента.

4. СКЛАД, ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ ТА ЗАВДАННЯ КОНКУРСНОЇ КОМІСІЇ

4.1. Для організації конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників утворюється конкурсна комісія. Персональний склад конкурсної комісії затверджується ректором, про що видається відповідний наказ.

4.2. Конкурсна комісія формується у складі голови, секретаря та членів комісії.

Персональний склад конкурсної комісії затверджується ректором. До складу конкурсної комісії входять президент, ректор, проректор з навчально-методичної роботи, голова Організації захисту інтересів трудового колективу ЗУІ, начальник відділу кадрів та представник юридичного відділу. Завданням конкурсної комісії є надання Вченій раді інституту, а також Президенту та Ректору, обґрунтованих рекомендацій щодо можливості обіймання претендентами вакантних посад науково-педагогічних працівників. Конкурсна комісія функціонує на постійній основі.

4.3. Головними завданнями конкурсної комісії є:

- перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статутом Інституту, цим Порядком та умовами конкурсу;
- надання ректору та Вченій раді інституту обґрунтованих пропозицій (рекомендацій) щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

4.4. Якщо особа, яка подала заяву на участь у конкурсі, не відповідає вимогам, встановленим законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», цьому Порядку та умовам конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що письмово повідомляється ректором інституту (на підставі рішення конкурсної комісії). Повідомлення надсилається не пізніше трьох робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу. Не допускається немотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

4.5. Рішення про відмову в допуску до участі в конкурсі може бути оскаржене у встановленому законодавством порядку.

5. ПРИЙОМ ДОКУМЕНТІВ НА УЧАСТЬ У КОНКУРСІ

5.1. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до конкурсної комісії через відділ кадрів інституту такі документи:

- заяву про участь у конкурсі (пишеться власноруч);
- особовий листок з обліку кадрів (для претендентів, які не працюють в ЗУІ);
- копії дипломів про вищу освіту та науковий ступінь, атестатів доцента, старшого наукового співробітника, професора (для претендентів, які не працюють у ЗУІ);
- список наукових праць;

- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років;
- автобіографію (для претендентів, які не працюють в ЗУІ);
- характеристику з останнього місця роботи (для претендентів, які не працюють в ЗУІ);
- оригінали всіх поданих документів для здійснення перевірки автентичності копій (для претендентів, які не працюють в ЗУІ);
- документ, що посвідчує особу;
- згода на обробку персональних даних.

5.2. Заяви від претендентів на посади науково-педагогічних працівників приймає відділ кадрів інституту.

5.3. У випадку відсутності одного із документів, подання якого є обов'язковим, претенденту відмовляється у реєстрації заяви на участь у конкурсі.

5.4. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають можливість ознайомитися з порядком проведення конкурсного відбору на офіційному веб-сайті інституту та у відділі кадрів, а з посадовими інструкціями – у відділі кадрів, про що претендент розписується на заяві про участь у конкурсі.

5.5. Після закінчення терміну прийому документів відділ кадрів інформує конкурсну комісію, ректора, президента, а в необхідних випадках – керівників кафедр, науково-дослідних центрів про претендентів, які подали документи для участі у конкурсі.

5.6. Відділ кадрів інституту своєчасно інформує претендента про місце та дату проведення засідання конкурсної комісії.

6. ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ТА ВІДБІР КАНДИДАТІВ

6.1. Проведення оцінки професійного рівня та відбір кандидатів структурними підрозділами Інституту.

6.1.1. Кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента (викладача-стажиста) попередньо обговорюються на засіданні 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 працівників інституту.

6.1.2. Претенденти на вакантну посаду завідувача кафедри, крім засідання кафедри, також обговорюються на засіданні організації захисту інтересів трудового колективу ЗУІ в їх присутності.

Предметом обговорення можуть бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку кафедри.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор або за дорученням ректора проректор з навчально-методичної роботи.

Висновки кафедри та організації захисту інтересів трудового колективу ЗУІ про професійні та особисті якості претендента, затверджуються таємним або відкритим голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання (за їх наявності), які викладені в письмовій формі.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками до засідання конкурсної комісії.

Негативний висновок не може бути підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури конкурсною комісією та Вченою радою інституту.

6.1.3. Кандидатури претендентів на заміщення вакантної посади директора бібліотеки попередньо обговорюються на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу бібліотеки, на якому обговорюються кандидатури на посаду директора бібліотеки проводить ректор або за дорученням ректора проректор з навчально-методичної роботи.

Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендента затверджуються таємним або відкритим голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників зборів (за їх наявності), які викладені в письмовій формі.

6.2. Проведення оцінки професійного рівня та відбір кандидатів конкурсною комісією Інституту.

6.2.1. Наступним етапом проведення конкурсу є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників (за їх наявності), інформації про роботу претендентів у навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював в інституті до

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

Конкурсна комісія приймає остаточне рішення щодо відповідності претендентів кваліфікаційним вимогам до посади та ухвалює рекомендації стосовно претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників.

На засідання конкурсної комісії можуть запрошуватися претенденти на вакантну посаду.

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

6.3. Вчена рада ЗУІ обирає за конкурсом таємним голосуванням на вакантні посади директорів науково-дослідних центрів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, директора бібліотеки. Кандидатури претендентів на вакантні посади старшого викладача, викладача, асистента (викладача-стажиста) вносяться, за потреби, на розгляд Вченої ради ЗУІ завідувачем кафедри.

6.3.1. На засіданні Вченої ради Інституту при розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються рекомендації Зборів трудового колективу кафедри, чим забезпечується виконання вимог про їх урахування відповідно до Статуту.

Кандидати на заміщення вакантної посади мають право бути присутніми на засіданні Вченої ради Інституту. У разі необхідності, за рішенням Вченої ради Інституту, їм може бути надана можливість висловити свою думку. Неявка претендента на засідання Вченої ради Інституту не є підставою для зняття з розгляду питання конкурсного заміщення відповідної вакантної посади науково-педагогічного працівника.

6.3.2. Прізвища всіх претендентів на зайняття відповідної посади науково-педагогічного працівника вносять до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради інституту має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. У разі інших варіантів голосування бюлетені вважаються недійсними. Рішення Вченої ради інституту при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів Вченої ради інституту. Обраним

вважають претендента, який набрав більше 50% голосів членів Вченої ради інституту, що брали участь у голосуванні. 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.

6.3.4. Рішення Вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом ректора інституту. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві або більше посади, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ про його звільнення із займаних посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради.

6.3.5. Якщо при проведенні конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден 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 ректора, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж трьох місяців.

7. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

7.1. Підставою для укладення з науково-педагогічним працівником (крім проректора) трудового договору та видання наказу Президента і Ректора інституту про прийняття на відповідну посаду є рішення Вченої ради Інституту про обрання на посаду науково-педагогічного працівника (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин) або, щодо окремих категорій науково-педагогічних працівників, рішення Засновника, Президента та Ректора ЗУІ.

7.2. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу з науково-педагогічним працівником укладається строковий трудовий договір. Строк трудового договору встановлюється Конкурсною комісією ЗУІ на основі Кадрових вимог претендента на науково-педагогічну посаду, але не більше ніж на п'ять років. Обрання на посади завідувачів кафедр передбачено строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту».

7.3. Кандидатури претендентів на посади проректорів перед прийняттям остаточного рішення конкурсною комісією обговорюються на засіданні студентського самоврядування ЗУІ.

7.4. Рішення конкурсної комісії про визначення переможця конкурсу на посаду проректора доводиться до Ректора та Президента з метою укладення з ним трудового договору (контракту). Наказ про призначення проректора на посаду погоджується зі студентським самоврядуванням.

8. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

8.1. Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявністю підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю.

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

8.3. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора інституту відповідно до чинного законодавства про працю.

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