

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою Радою
Одеського національного
медичного університету
01 квітня 2021 року, протокол № 8



ВВЕДЕНО В ДІЮ

наказом ректора ОНМедУ
№ 130-о від 01 квітня 2021 року


В.М. Запорожан

ПОЛОЖЕННЯ
про конкурсno-кадрову процедуру відбору
науково-педагогічних працівників
Одеського національного медичного університету

(нова редакція)

Одеса
2021

Положення про конкурсно-кадрову процедуру відбору науково-педагогічних працівників Одеського національного медичного університету (далі – ОНМедУ, Університет) базується на праві і законодавстві України, у тому числі локальних документах нормативного характеру Одеського національного медичного університету, та направлене на забезпечення високого рівня освітньої, наукової та інноваційної діяльності Університету у її кадровій складовій в питаннях організації, проведенні та відповідного документального оформлення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників ОНМедУ.

I. Загальні положення

1.1. Нормативно-правовою основою Положення про конкурсно-кадрову процедуру відбору науково-педагогічних працівників Одеського національного медичного університету (далі – Положення) є: Конституція України, Цивільний кодекс України, Господарський кодекс України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про науку і науково-технічну діяльність», «Про культуру», «Про бібліотеки і бібліотечну справу», «Про музеї та музейну справу», «Про ліцензування видів господарської діяльності», «Про забезпечення функціонування української мови як державної», постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14.06.2000 р. № 963, «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту» від 05.12.2014 р. № 726, «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» від 30.12.2015 р. № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 р. № 365), «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики» від 02.03.2016 р. № 285, «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21.08.2019 р. № 800; «Про затвердження Примірного положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи» від 23.05.2018 р. № 404, «Про затвердження Положення про організацію освітнього процесу у закладах охорони здоров'я за участю науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку здобувачів вищої освіти у сфері охорони здоров'я» від 28.12.2020 р. № 1337, «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я» від 28.03.2018 р. № 302, наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)» від 05.10.2015 р. № 1005, наказ Міністерства охорони здоров'я України «Деякі питання безперервного професійного розвитку лікарів» від 22.02.2019 р. № 446, наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів

вищої освіти»» від 23.03.2021 р. № 610, наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Примірною положення про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах України» від 15.11.2007 р. №1010 та інші, з відповідними змінами.

1.2. Одеський національний медичний університет у межах власної автономії та самоврядування має право приймати на роботу науково-педагогічних працівників. Безпосередньо, в межах наданих повноважень відповідно до Закону України «Про вищу освіту», призначає на посаду та звільняє з посади науково-педагогічного працівника ОНМедУ ректор Університету.

1.3. Призначенню на посаду науково-педагогічного працівника Університету передують його конкурсний відбір, процедурно-кадрові вимоги до якого затверджуються Вченою радою Одеського національного медичного університету.

1.4. Конкурсно-кадрова процедура відбору науково-педагогічних працівників Університету базується, зокрема, на наступних принципах:

- відкритість;
- гласність;
- прозорість;
- відповідність праву та закону;
- недискримінація;
- доброчесність;
- змагальність;
- забезпечення рівності прав учасників конкурсного відбору;
- добровільна участь претендентів, конкурсантів і кандидатів на заняття посади;
- неупереджене, об'єктивне ставлення до претендентів на посаду, конкурсантів, кандидатів на зайняття посади науково-педагогічного працівника ОНМедУ;
- рівність прав членів Конкурсно-кадрової комісії факультету;
- колегіальність прийняття рішень Конкурсно-кадровою комісією факультету, Вченою радою факультету, Вченою радою ОНМедУ;
- незалежність, об'єктивність та обґрунтованість рішень Конкурсно-кадрової комісії факультету, Вченої ради факультету, Вченої ради ОНМедУ;
- поєднання попереднього обговорення кандидатур конкурсантів з таємним та вільним волевиявленням щодо встановлення переможців конкурсного відбору.

1.5. Терміни та їх визначення:

1) бібліотека – інформаційний, культурний, освітній заклад (установа, організація) або структурний підрозділ, що має упорядкований фонд документів, доступ до інших джерел інформації та головним завданням якого є забезпечення інформаційних, науково-дослідних, освітніх, культурних та інших потреб користувачів бібліотеки;

2) бібліотечна справа – галузь інформаційної, культурної та освітньої діяльності суспільства, спрямована на створення і розвиток мережі бібліотек, формування, опрацювання, упорядкування та зберігання бібліотечних фондів, організацію бібліотечного, інформаційного та довідково-бібліографічного обслуговування користувачів бібліотеки, підготовку та підвищення кваліфікації фахівців у галузі бібліотечної справи, наукове та методичне забезпечення розвитку бібліотечної діяльності;

3) вакантна посада – посада науково-педагогічного працівника ОНМедУ, яка оголошується конкурсною і надає особам право участі у кадровому відборі;

4) ЄКТС – Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система. Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників установлюється в годинах та/або кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (один кредит ЄКТС становить 30 годин) за накопичувальною системою;

5) кандидат на посаду науково-педагогічного працівника – переможець конкурсного відбору, який подав до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи на ім'я ректора ОНМедУ заяву про прийняття на роботу (призначення на посаду, переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин);

6) клінічна кафедра – кафедра закладу освіти (його філій, інститутів, факультетів), що реалізує освітні програми вищої та післядипломної освіти в галузі знань «Охорона здоров'я», проводить наукові дослідження у сфері охорони здоров'я, розміщується на базі закладу охорони здоров'я (його структурного підрозділу, відділення) відповідного профілю для реалізації освітнього процесу шляхом його поєднання з наданням медичної допомоги;

7) конкурсант – особа, яка допущена до конкурсного відбору науково-педагогічного працівника ОНМедУ;

8) конкурсний відбір – урегульована законодавством України спеціальна процедура, сукупність етапів встановлення переможця серед претендентів на посаду науково-педагогічного працівника (від оголошення конкурсу до визнання особи переможцем конкурсу на заняття посади науково-педагогічного працівника ОНМедУ), яка дозволяє забезпечити Університет висококваліфікованими науково-педагогічними працівниками;

9) конкурсно-кадрова процедура – урегульовані законодавством України конкурсний відбір на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ та відповідне кадрово-документальне оформлення результатів такого відбору. Конкурсно-кадрова процедура може включати також повторне проведення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників у разі визнання раніше оголошеного конкурсу таким, що не відбувся. Конкурсно-кадрова процедура може бути зупинена на підставах та у порядку, передбачених розділом VI цього Положення;

10) музей – науково-дослідний та культурно-освітній заклад, створений для вивчення, збереження, використання та популяризації музейних предметів та музейних колекцій з науковою та освітньою метою, залучення громадян до надбань національної та світової культурної спадщини;

11) музейна справа – спеціальний вид наукової та культурно-освітньої діяльності, що включає комплектування, зберігання, охорону та використання музеями культурних цінностей та об'єктів культурної спадщини України, в тому числі їх консервацію, реставрацію, музеєфікацію, наукове вивчення, експонування та популяризацію;

12) науковий процес – це інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, що провадиться в ОНМедУ шляхом здійснення наукових досліджень і забезпечення творчої діяльності учасників освітнього процесу, підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації і використання отриманих результатів в освітньому процесі;

13) науково-педагогічна діяльність – педагогічна діяльність, що пов'язана з науковою діяльністю;

14) науково-педагогічний працівник – це особа, яка в Університеті професійно провадить навчальну, методичну, наукову та організаційну діяльність, має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня та відповідну кваліфікацію;

15) освітній процес – це інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що провадиться в ОНМедУ через систему науково-методичних і педагогічних заходів та спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості. Освітня діяльність Університету спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу;

16) претендент на посаду науково-педагогічного працівника – особа, яка подала до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету відповідну заяву та необхідні документи для участі у конкурсному відборі.

Інші терміни у цьому Положенні використовуються у значенні, наданому чинним законодавством України у сфері конкурсного відбору на посаду науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти та його кадрово-документального забезпечення.

1.6. До основних посад науково-педагогічних працівників ОНМедУ відносяться:

- 1) ректор;
- 2) проректор, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 3) декан факультету;
- 4) заступник декана факультету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 5) директор бібліотеки;
- 6) директор музею;
- 7) завідувач кафедри;

- 8) професор;
- 9) доцент;
- 10) старший викладач;
- 11) викладач;
- 12) асистент;
- 13) учений секретар;
- 14) завідувач аспірантури (докторантури).

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» повний перелік посад науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти устанавлюється Кабінетом Міністрів України.

1.7. Особа не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій (виконання повноважень на посадах ректора, проректора, декана факультету, завідувача кафедри тощо).

1.8. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників в ОНМедУ проводиться:

- 1) на вакантні посади;
- 2) на посади, які, згідно з наказом ректора, тимчасово зайняті у поточному навчальному році на строк до проведення конкурсного відбору.

1.9. Посада науково-педагогічного працівника Університету вважається вакантною:

- 1) після припинення трудових правовідносин з науково-педагогічним працівником на підставах, визначених законодавством України;
- 2) у разі введення нової посади до штатного розпису ОНМедУ;
- 3) посада керівника структурного підрозділу (декана факультету, завідувача кафедри, ін.) після злиття або поділу відповідних структурних підрозділів ОНМедУ (факультет, кафедра, ін.).

При заміщенні посад науково-педагогічних працівників Університету за сумісництвом в обсязі більше 0,25/150 годин навчального навантаження на навчальний рік може проводитись конкурсний відбір.

1.10. Посада науково-педагогічного працівника не є вакантною, а тому на неї не оголошується конкурсний відбір, зокрема, у разі:

- 1) підвищення кваліфікації, у тому числі стажування; наукове стажування з відривом від виробництва (освітнього процесу); реалізації права на академічну мобільність для провадження професійної діяльності відповідно до укладеного договору про участь у програмі академічної мобільності;
- 2) соціальної відпустки відповідно до законодавства України про відпустки;
- 3) творчої відпустки відповідно до законодавства України про відпустки;
- 4) на час виконання державних або громадських обов'язків відповідно до Кодексу законів про працю України.

1.11. Конкурсний відбір не здійснюється на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ, які заміщуються на тимчасовій основі іноземцями чи особами без громадянства, які запрошені до Університету і працюють на тимчасовій основі.

1.12. Під час проведення конкурсного відбору на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ обов'язково враховується дотримання вимог законодавства України щодо професійного розвитку та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

При цьому здобуття першого (бакалаврського), другого (магістерського) рівня вищої освіти, третього (освітньо-наукового) рівня або наукового рівня вищої освіти вперше або за іншою спеціальністю у межах професійної діяльності або галузі знань визнається як підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету.

Підвищення кваліфікації без присвоєння нового рівня освіти упродовж п'яти років не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС. Форми і зміст підвищення кваліфікації мають бути спрямовані на формування нормативно встановлених професійних компетентностей, а також встановлених індивідуальним планом професійного розвитку викладача, що визначається ним самостійно у довільній формі.

1.13. Етапи конкурсно-кадрової процедури відбору науково-педагогічних працівників Університету:

1) оголошення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників ОНМедУ та його оприлюднення;

2) подання заяви і документів претендентами на посаду науково-педагогічного працівника;

3) допуск до участі в конкурсному відборі. Визнання претендента на посаду науково-педагогічного працівника конкурсантом;

4) попереднє обговорення професійних та особистих якостей кандидатур конкурсантів на засіданнях трудових колективів відповідних структурних підрозділів Університету/органу громадського самоврядування факультету Університету;

5) розгляд Конкурсно-кадровою комісією факультету кандидатур на посади: асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри, декана факультету, заступника декану факультету;

6) затвердження рішення Конкурсно-кадрової комісії факультету наказом ректора ОНМедУ щодо визначення переможців конкурсного відбору - кандидатів на заняття відповідної посади науково-педагогічного працівника: асистента, викладача, старшого викладача;

7) розгляд Вченою радою факультету кандидатур конкурсантів на посаду доцента відповідно до вимог Положення про Вчену раду факультету;

8) затвердження рішення Вченої ради факультету наказом ректора ОНМедУ щодо визначення переможця конкурсного відбору - кандидата на заняття посади доцента;

9) розгляд кандидатур конкурсантів Вченою радою ОНМедУ відповідно до вимог Положення про Вчену раду Одеського національного медичного університету на посаду: професора, завідувача кафедри, заступника декана факультету, декана факультету, директора бібліотеки, директора музею, завідувача аспірантури (докторантури), ученого секретаря, проректора;

10) затвердження рішення Вченої ради ОНМедУ наказом ректора Університету;

11) кадрово-документальне оформлення результатів конкурсного відбору на заняття посади науково-педагогічного працівника з його переможцями щодо прийняття особи на роботу (призначення на посаду, переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків);

Факультативними (необов'язковими) етапами конкурсної процедури, можуть бути етапи, які пов'язані з повторним конкурсним відбором та з зупиненням його проведення відповідно до розділу VI цього Положення.

1.14. Кадрові вимоги (освітня та/або професійна кваліфікація) до претендентів на посади науково-педагогічних працівників Університету встановлюються відповідно до законодавчих вимог ліцензування провадження освітньої діяльності закладами вищої освіти у їх кадровій частині та акредитації у сфері вищої освіти, професійного стандарту на групу професій, рейтингового оцінювання професійних досягнень науково-педагогічних працівників Університету згідно з Положенням про рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Одеського національного медичного університету, а також законодавчо встановлених правил кваліфікаційної відповідності науково-педагогічних працівників Університету освітньому компоненту (відповідності науково-педагогічного працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок достатньої кваліфікації). Відповідність освітньої та/або професійної кваліфікації науково-педагогічних працівників освітньому компоненту визначається: на підставі документів встановленого зразка про вищу освіту, про присудження наукового ступеня (однакова за змістом спеціальність (предметна спеціальність, спеціалізація)), про наявність досвіду професійної діяльності (заняття) за відповідним фахом (спеціальністю, спеціалізацією) не менше п'яти років (крім педагогічної, науково-педагогічної, наукової діяльності), про керівництво (консультування) дисертації на здобуття наукового ступеня за спеціальністю, що була захищена в Україні або за кордоном; щонайменше п'ятьма публікаціями у наукових виданнях, які включені до переліку фахових видань України, до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection, протягом останніх п'яти років.

1.15. Статутом Одеського національного медичного університету можуть встановлюватися відповідно до законодавства України додаткові кваліфікаційні

вимоги до осіб, які претендують на посади науково-педагогічних працівників Університету.

1.16. Під час визначення досягнень у професійній діяльності науково-педагогічного працівника можуть зараховуватися досягнення за попередніми місцями роботи, п'ятирічний строк може продовжуватися на час перерви в роботі з об'єктивних причин (соціальна відпустка, академічна відпустка, призов/мобілізація на військову службу чи військова служба за контрактом, тривала непрацездатність тощо).

1.17. Для організаційного забезпечення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників ОНМедУ наказом ректора утворюються Конкурсно-кадрові комісії факультетів, які діють на підставі Положення про Конкурсно-кадрову комісію факультету відповідно до чинного законодавства. Конкурсно-кадрова комісія факультету утворюється у складі не менше 5 та не більше 9 членів, включаючи голову, заступника голови та секретаря.

1.18. На розгляд Конкурсно-кадрової комісії факультету, Вченої ради факультету, Вченої ради ОНМедУ виносяться кандидатури всіх конкурсантів, які за результатами таємного голосування трудових колективів відповідних структурних підрозділів Університету/органу громадського самоврядування факультету Університету відповідно до вимог цього Положення набрали більше 25 відсотків голосів осіб, які мають право брати участь у голосуванні, з урахуванням вимог до правомочного кворуму відповідного засідання (не менше двох третин від загальної кількості членів/ не менше 3/4 від загальної кількості складу Вченої ради ОНМедУ).

1.19. Якщо конкурсант за результатами конкурсного відбору обійматиме дві та більше посади, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій в ОНМедУ (ректора, проректора, декана, заступника декана, завідувача кафедри, ученого секретаря тощо), то наказ про його звільнення з зайнятої посади має бути підписаний до введення в дію відповідного рішення Вченої ради ОНМедУ.

1.20. Строк конкурсно-кадрової процедури не може перевищувати трьох місяців з дня оприлюднення оголошення про конкурсний відбір науково-педагогічних працівників ОНМедУ. Загальні правила щодо строку конкурсно-кадрової процедури та її зупинення визначені розділами IV і VI цього Положення.

1.21. Окремі особливості конкурсно-кадрової процедури та кваліфікаційно-кадрових вимог щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників в ОНМедУ зазначені також у розділі V цього Положення.

II. Основні етапи конкурсного відбору

2.1. Оголошення про конкурсний відбір та його оприлюднення

2.1.1. Оголошення про конкурсний відбір науково-педагогічних працівників Одеського національного медичного університету здійснюється на підставі наказу ректора. В оголошенні обов'язково вказуються: повне найменування Університету; назви посад та умов зайнятості; відомості про оплату та умови праці; вимоги до претендентів (освітня та/або професійна кваліфікація, науковий ступень, вчене звання, досвід роботи тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адреса ОНМедУ; адреса, за якою здійснюється прийом заяв та документів, спосіб їх подання (направлення) до Університету та номери телефонів відповідальних осіб.

2.1.2. Оприлюднення оголошення про конкурсний відбір науково-педагогічних працівників Університету здійснюється на офіційному веб-сайті ОНМедУ, за необхідності у друкованих засобах масової інформації та на спеціалізованих вебресурсах з метою найбільш широкого доступу заінтересованих осіб до цієї інформації.

2.1.3. Наступний день після дати розміщення (публікації) оголошення про конкурсний відбір науково-педагогічних працівників ОНМедУ є першим днем конкурсного відбору.

2.1.4. У разі зміни умов конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ, визнання його таким, що не відбувся, його скасування тощо, відповідно до розділу VI цього Положення видається наказ ректора, який оприлюднюється у порядку оголошення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників Одеського національного медичного університету.

2.2. Подання заяви і документів претендентами на посаду науково-педагогічного працівника

2.2.1. Претенденти на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ обов'язково подають:

1) заяву на участь у конкурсному відборі на відповідну посаду науково-педагогічного працівника, яка заповнюється і підписується власноруч претендентом на цю посаду;

2) копію документа, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України відповідно до законодавства про громадянство України, наприклад, копію всіх заповнених сторінок паспорта громадянина України, засвідчену претендентом на посаду;

3) особовий листок з обліку кадрів з фотографією розміром 3х4 сантиметри;

4) власноруч написану і підписану автобіографію, що містить, зокрема, прізвище, ім'я та по батькові, число, місяць, рік і місце народження, інформацію про громадянство, відомості про освіту, трудову діяльність, посаду (заняття), місце роботи, громадську роботу (у тому числі на виборних посадах),

контактний номер телефону та адресу електронної пошти чи іншого засобу зв'язку;

5) копії документів про вищу освіту (з додатками), наукові ступені та вчені звання;

6) копію трудової книжки (за наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування;

7) документ, що засвідчує рівень володіння державною мовою, відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної»: документ про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або державний сертифікат про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови;

8) звіт про досягнення у професійній діяльності, який засвідчує виконання видів і результатів професійної діяльності особи за спеціальністю, яка застосовується до визнання кваліфікації, відповідної спеціальності (кадрові вимоги) згідно ліцензійних умов провадження освітньої діяльності за останні п'ять років, зокрема:

- 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;

- 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;

- 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);

- 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 друкованих навчально-методичних праць загальною кількістю три найменування;

- захист дисертації на здобуття наукового ступеня;

- наукове керівництво (консультування) здобувача, який одержав документ про присудження наукового ступеня;

- участь в атестації наукових кадрів як офіційного опонента або члена постійної спеціалізованої вченої ради, або члена не менше трьох разових спеціалізованих вчених рад;

- виконання функцій (повноважень, обов'язків) наукового керівника або відповідального виконавця наукової теми (проекту), або головного редактора/члена редакційної колегії/експерта (рецензента) наукового видання, включеного до переліку фахових видань України, або іноземного наукового видання, що індексується в бібліографічних базах;

- наявність апробаційних та/або науково-популярних, та/або консультаційних (дорадчих), та/або науково-експертних публікацій з наукової або професійної тематики загальною кількістю не менше п'яти публікацій;

- проведення навчальних занять із спеціальних дисциплін іноземною мовою (крім дисциплін мовної підготовки) в обсязі не менше 50 аудиторних годин на навчальний рік;

- досвід практичної роботи за спеціальністю не менше п'яти років (крім педагогічної, науково-педагогічної, наукової діяльності);

9) список наукових, навчально-методичних і т.п. праць;

10) письмовий звіт про роботу за попередній період в ОНМедУ, незалежно від посади, яка обіймалася;

11) письмову згоду на збір та обробку персональних даних;

12) заяву про відсутність заборони займати посаду науково-педагогічного працівника у закладі вищої освіти за вироком суду, яка заповнюється і підписується власноруч претендентом на посаду;

13) документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи);

14) інформаційну довідку (опис) про заяву на участь у конкурсному відборі на відповідну посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ (дата направлення до Університету та кількість аркушів) та доданих до неї документів (перелік документів та кількість аркушів кожного документу, у разі необхідності відповідні примітки до них).

Претендент на посаду може надати і інші документи, наприклад, про володіння іноземною мовою та його відповідний рівень, про стажування, про нагороди, відзнаки та почесні звання тощо, а для посади науково-педагогічного працівника на клінічній кафедрі: про відповідність кадровим вимогам щодо медичних (фармацевтичних) працівників, про реєстрацію в електронній системі охорони здоров'я тощо.

2.2.2. Вимоги до переліку документів, які подають претенденти на посаду директора бібліотеки і директора музею встановлені у розділі V цього Положення.

2.2.3. За достовірність поданих документів і правильність їх оформлення несе відповідальність претендент на посаду науково-педагогічного працівника, конкурсант, кандидат на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ.

2.2.4. Копії документів, які подаються претендентом на посаду (крім копії паспорта громадянина України або іншого документу, що підтверджує громадянство України відповідно до Закону України «Про громадянство України»), можуть бути засвідчені за місцем роботи претендента або нотаріально в установленому порядку.

Претендент подає копії всіх заповнених сторінок трудової книжки (за її наявності). Якщо на час звернення для участі у конкурсному відборі на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ особа, яка подає відповідні документи, не працює, копія трудової книжки засвідчується нею особисто.

Копія паспорта громадянина України у формі ID-картки повинна містити копії титульної та зворотної сторін, виготовлених на одному аркуші, де у верхній частині аркуша повинна бути копія титульної сторони картки, в нижній – зворотна. Разом з цим подається копія довідки про реєстрацію місця проживання.

Під час вирішення питання щодо відповідності документів претендента на посаду науково-педагогічного працівника Вчена рада ОНМедУ має право прийняти остаточне рішення щодо визнання, у тому числі встановлення еквівалентності, здобутих в іноземних закладах вищої освіти ступенів магістра, доктора філософії, доктора наук і вчених звань доцента, професора.

2.2.5. Заява претендента на посаду на участь у конкурсному відборі та документи до неї подаються на ім'я ректора ОНМедУ до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету особисто або на поштову адресу та засобами зв'язку, зазначеними в повідомленні про оголошення конкурсу.

2.2.6. Заява і документи до неї складаються державною мовою України.

2.2.7. Заява і додані до неї документи поверненню не підлягають.

2.2.8. Документи, що подані особами після закінчення місячного строку, не розглядаються.

2.3. Допуск до участі в конкурсному відборі.

Визнання претендента на посаду науково-педагогічного працівника конкурсантом

2.3.1. Наданні претендентом на посаду науково-педагогічного працівника (далі – претендентом) документи до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету перевіряються на їх відповідність чинному законодавству, а також встановленим цим Положенням вимогам, зокрема їх комплектної повноти згідно оголошенню про конкурсний відбір науково-педагогічних працівників Одеського національного медичного університету.

2.3.2. У разі виявлення недоліків у поданих документах претендента на посаду науково-педагогічного працівника Університету та їх подальшого усунення, особа має право у зазначений в оголошенні про конкурсний відбір строк подання відповідної заяви та документів до неї повторно подати

належним чином оформленні документи для участі у конкурсі на посаду науково-педагогічного працівника у межах цього строку.

2.3.3. За результатом перевірки поданих претендентом документів може бути прийняте рішення про допуск його до конкурсного відбору і визнання конкурсантом або відмови в допуску до конкурсного відбору у разі невідповідності претендента вимогам оголошеного конкурсного відбору, зокрема, недотримання вимог п. 2.3.2 цього Положення. Рішення про визнання претендента конкурсантом оформлюється наказом ректора Університету, який оприлюднюється у тому самому порядку як і оголошення про конкурсний відбір.

2.3.4. У разі невідповідності претендента вимогам оголошеного конкурсу, тому неможливості визнати його конкурсантом, Університет письмово повідомляє його про це безпосередньо у відділі кадрів та військово-мобілізаційної роботи або у формі листа з повідомленням про вручення поштового відправлення чи засобами кур'єрського зв'язку, а також листом на електронну адресу претендента не пізніше трьох робочих днів з моменту встановлення такої невідповідності.

2.4. Попереднє обговорення кандидатур конкурсантів. Рішення та рекомендації Конкурсно-кадрової комісії факультету. Рішення Вченої ради факультету

2.4.1. Попереднє обговорення кандидатур конкурсантів на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ здійснюється на засіданнях трудових колективів відповідних структурних підрозділів Університету/ органу громадського самоврядування факультету Університету/Вченої ради ОНМедУ.

2.4.2. Предметом обговорення можуть бути: відповідні документи конкурсантів, результати проведених занять, звітів, програм розвитку структурного підрозділу в контексті відповідного напрямку діяльності Університету тощо.

2.4.3. Попереднє обговорення кандидатур конкурсантів на посаду науково-педагогічного працівника трудовим колективом кафедри Університету проводиться на її засіданні та належним чином протоколюється.

Для попереднього обговорення на засіданні відповідної кафедри, виносяться кандидатури конкурсантів на наступні посади науково-педагогічних працівників: асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри.

2.4.4. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення кандидатури конкурсанта на засіданні трудового колективу кафедри не є підставою для відмови особі в розгляді її кандидатури Конкурсно-кадровою комісією факультету.

2.4.5. Попереднє обговорення кандидатур конкурсантів на посаду декана факультету здійснюється органом громадського самоврядування факультету

Університету на відповідному засіданні та належним чином протоколюється згідно встановленого порядку.

2.4.6. На засіданні Конкурсно-кадрової комісії факультету розглядаються кандидатури конкурсантів на посади науково-педагогічних працівників, подані ними документи, висновок кафедри за результатами попереднього обговорення на засіданні та окремих думок його учасників, висновок органу громадського самоврядування факультету Університету за результатами попереднього обговорення на засіданні та окремих думок його учасників, інформація про роботу конкурсантів у навчальному закладі за попередній період (якщо конкурсант працював в Університеті до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом), письмовий звіт про роботу за попередній період в ОНМедУ (незалежно від посади, яка обіймалася) тощо.

2.4.7. Конкурсно-кадрова комісія факультету приймає остаточне рішення щодо визначення переможців конкурсного відбору на посади: асистента, викладача, старшого викладача, яке затверджується наказом ректора Університету. Надає рекомендації щодо конкурсантів Вченій раді факультету на посаду доцента, Вченій раді ОНМедУ – на посади: професор, завідувач кафедри, декан факультету, заступник декану факультету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом.

Рішення Конкурсно-кадрової комісії факультету ухвалюються більшістю голосів за умови присутності на засіданні не менше двох третин від загальної кількості членів Конкурсно-кадрової комісії, а у разі рівної кількості голосів «за» та «проти» ухвалюється рішення, яке підтримав головуєчий на засіданні, відповідно до Положення про Конкурсно-кадрову комісію факультету.

2.4.8. Вчена рада факультету приймає остаточне рішення щодо визначення переможця конкурсного відбору на посаду доцента, після розгляду кандидатур конкурсантів, поданих ними документів, висновку кафедри, результатів співбесіди та рекомендації Конкурсно-кадрової комісії факультету щодо осіб конкурсантів, яке вводиться в дію наказом ректора ОНМедУ.

2.4.9. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення на засіданні трудового колективу кафедри та/або в рекомендаціях Конкурсно-кадрової комісії факультету не є підставою для відмови конкурсанту на посаду доцента в розгляді його кандидатури Вченою радою факультету.

Рішення Вченої ради факультету ухвалюються більшістю голосів за умови присутності на засіданні не менше двох третин від загальної кількості її складу, а у разі рівної кількості голосів «за» та «проти» ухвалюється рішення, яке підтримав головуєчий на засіданні, відповідно до Положення про Вчену раду факультету.

2.4.10. Процедура проведення засідань трудових колективів структурних підрозділів Університету, органу громадського самоврядування факультету Університету, Конкурсно-кадрової комісії факультету, Вченої ради факультету, правила таємного голосування щодо осіб конкурсантів (за умови голосування на засіданні не менше двох третіх членів трудового колективу кафедри,

представників органу громадського самоврядування факультету Університету, членів Конкурсно-кадрової комісії факультету, членів Вченої ради факультету); включення прізвищ всіх конкурсантів до одного бюлетеня для голосування, з урахуванням п. 1.18 цього Положення; з правомочним голосуванням виключно за одного кандидата; визначення переможцем конкурсанта, за якого віддали більше половини голосів правомочного кворуму відповідного засідання, та інші процедурні питання прийняття рішень (надання рекомендацій)); вимоги до протокольних висновків засідань та рекомендацій щодо кандидатур конкурсантів визначаються відповідно до чинного законодавства України локальними актами нормативного характеру Університету, зокрема, положеннями ОНМедУ про: кафедру, факультет, Конкурсно-кадрову комісію факультету, Вчену раду факультету тощо.

2.4.11. Обговорення професійних та особистісних якостей конкурсантів здійснюється в їх присутності. Допускається обговорення відповідної кандидатури у разі відсутності лише на підставі письмової згоди особи, або за рішенням ректора ОНМедУ за причини невмотивованої відсутності такої згоди.

2.4.12. Конкурсанти на посади асистента, викладача, старшого викладача мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення трудовими колективами кафедр до засідання Конкурсно-кадрової комісії факультету.

2.4.13. Конкурсанти на посаду доцента мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення трудовими колективами кафедр, рекомендаціями Конкурсно-кадрової комісії факультету до засідання Вченої ради факультету.

2.4.14. Особливості попереднього обговорення кандидатур конкурсантів на посади директора бібліотеки, директора музею, завідуючого аспірантури (докторантури) зборами трудових колективів відповідних структурних підрозділів Університету встановлюються розділом V цього Положення.

2.4.15. Рішення Конкурсно-кадрової комісії факультету щодо визначення переможців конкурсного відбору на посаду асистента, викладача і старшого викладача, а також рішення Вченої ради факультету щодо визначення переможця конкурсного відбору на посаду доцента затверджуються та вводяться в дію відповідними наказами ректора. Проект відповідного наказу ректора ОНМеду готується секретарем Конкурсно-кадрової комісії факультету/Вченої ради факультету не пізніше двох робочих днів з дати прийняття відповідних рішень щодо переможців конкурсного відбору на посади асистентів, викладачів, старших викладачів і доцентів та наступного робочого дня після підписання ректором передається секретарем до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи.

Введенні в дію рішення Конкурсно-кадрової комісії факультету, Вченої ради факультету є підставою для подання переможцем конкурсного відбору заяви до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи про прийняття на роботу (призначення на посаду, переведення на іншу посаду за результатами

конкурсного відбору, продовження трудових відносин між Університетом та працівником) та укладання з кандидатом на посаду науково-педагогічного працівника строкового трудового договору (контракту).

2.5. Розгляд кандидатур конкурсантів та прийняття рішення Вченою радою Одеського національного медичного університету

2.5.1. Вченою радою ОНМедУ розглядаються кандидатури на наступні посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ: професор, завідувач кафедри, заступник декана факультету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, декан факультету, директор бібліотеки, директор музею, завідувач аспірантури (докторантури), учений секретар Університету, проректор, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом.

2.5.2. На засіданні Вченої ради ОНМедУ розглядаються кандидатури конкурсантів на посади науково-педагогічних працівників, подані ними документи, рекомендації Конкурсно-кадрових комісій факультетів за результатами попереднього обговорення та окремі думки їх учасників, інформація про роботу конкурсантів за попередній період в Університеті (якщо конкурсант працював в ОНМедУ до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом), письмові звіти конкурсантів про роботу за попередній період (звіти для співробітників ОНМедУ є обов'язковими і не залежать від посади, яку займав (займає на час конкурсного відбору) конкурсант), програма розвитку відповідного напрямку діяльності Університету/структурного підрозділу Університету (в обов'язковому порядку для конкурсантів на посади: проректора, декана, заступника декана, директора бібліотеки, директора музею, завідувача аспірантури (докторантури), завідувача кафедри, ученого секретаря) тощо.

2.5.3. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення трудовими колективами відповідних структурних підрозділів Університету та/або в рекомендаціях Конкурсно-кадрової комісії факультету не є підставою для відмови конкурсанту в розгляді його кандидатури Вченою радою ОНМедУ.

2.5.4. Обговорення професійних та особистісних якостей конкурсантів на посади науково-педагогічних працівників Університету здійснюється, як правило, в їх присутності на засіданні Вченої ради ОНМедУ.

2.5.5. Конкурсанти на посади професора, завідувача кафедри, заступника декана факультету, декана факультету, директора бібліотеки, директора музею, завідувача аспірантури (докторантури) мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення трудовими колективами відповідних структурних підрозділів Університету/органу громадського самоврядування факультету та відповідними рекомендаціями Конкурсно-кадрової комісії факультету до засідання Вченої ради ОНМедУ.

2.5.6. Загальні правила процедури проведення засідання Вченої ради ОНМедУ, таємного голосування (з урахуванням вимог до правомочного

кворуму відповідного засідання (не менше 3/4 від загальної кількості її складу)), прийняття рішення щодо переможців конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ визначаються відповідно до чинного законодавства України локальними актами нормативного характеру Університету, зокрема Положенням про Вчену раду Одеського національного медичного університету, Статутом Одеського національного медичного університету, цим Положенням.

У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради ОНМедУ, після поновлення її роботи перевіряється присутність учасників засідання та з'ясовується наявність кворуму для прийняття рішення щодо кандидатур конкурсантів на посади науково-педагогічних працівників Університету.

Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два або більше конкурсантів, переможця не було виявлено, проводиться повторне голосування щодо двох кандидатур, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому самому засіданні Вченої ради ОНМедУ.

У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос Голови Вченої ради ОНМедУ.

2.5.7. Рішення Вченої ради ОНМедУ набирає чинності після його введення в дію наказом ректора Університету та є підставою для подання переможцем конкурсного відбору заяви до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи про прийняття на роботу (призначення на посаду, переведення на іншу посаду за результатами конкурсного відбору, продовження трудових відносин між Університетом та працівником) та укладання з кандидатом на посаду науково-педагогічного працівника строкового трудового договору (контракту).

III. Документальне оформлення конкурсно-кадрової процедури

3.1. Укладання строкового трудового договору (контракту) з переможцем конкурсного відбору – кандидатом на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ

3.1.1. Підставами для укладання з переможцем конкурсного відбору строкового трудового договору (контракту) є: введене в дію рішення Вченої ради ОНМедУ, рішення Вченої ради факультету, рішення Конкурсно-кадрової комісії факультету; подана переможцем відповідна заява до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету.

3.1.2. Трудові договори (контракти) науково-педагогічних працівників ОНМедУ за основним місцем роботи можуть бути укладені лише за результатами конкурсного відбору, з урахуванням п.п. 1.9-1.11 цього Положення, та є підставою для видання наказу ректора Університету про прийняття на роботу (призначення на посаду, продовження трудових відносин між Університетом та працівником, переведення на іншу посаду за результатами конкурсного відбору).

3.1.3. Умови трудового договору (контракту) обов'язково враховують приписи кадрових вимог ліцензування провадження освітньої діяльності закладів вищої освіти, професійних стандартів на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти», відносно посад науково-педагогічних працівників клінічних кафедр – також кадрові вимоги щодо ліцензування медичної практики тощо.

Умовами трудового договору (контракту), крім зазначеного вище, передбачаються положення щодо підвищення кваліфікації проректором, деканом факультету, заступником декана факультету, завідувачем кафедри, завідувачем аспірантури (докторантури), які вперше призначені на ці посади, протягом двох перших років роботи відповідно вимог нормативно-правових актів у сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

3.1.4. Трудовий договір (контракт) з директором бібліотеки/директором музею визначає основні вимоги до діяльності відповідного структурного підрозділу Університету, виконання яких є обов'язковим для його керівника, та інші умови. Обов'язковими умовами трудового договору (контракту) з директором бібліотеки/директором музею, крім умов, які зазначені у розділі V цього Положення, є: програми розвитку бібліотеки/музею на один і п'ять років, що розглядалися під час конкурсного відбору на відповідну посаду; умови оплати праці; критерії оцінки праці; заходи відповідальності за невиконання або неналежне виконання умов трудового договору (контракту); особливі підстави для дострокового розірвання трудового договору (контракту) та відповідні наслідки для його сторін.

3.1.5. Строк трудового договору (контракту) з кандидатом на посаду науково-педагогічного працівника встановлюється за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років.

Строк трудового договору (контракту) для окремих науково-педагогічних працівників встановлюється з урахуванням приписів розділу V цього Положення.

3.1.6. Підписаний ректором ОНМедУ трудовий договір (контракт) в 2-х екземплярах рівної юридичної сили підписується кандидатом на посаду науково-педагогічного працівника.

3.1.7. Укладання трудового договору (контракту) має відбутися не пізніше десяти робочих днів після введення в дію відповідним наказом ректора Університету рішення Конкурсно-кадрової комісії факультету, Вченої ради факультету, Вченої ради ОНМедУ щодо переможця конкурсного відбору (у тому числі не пізніше 5 робочих днів після надання до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи заяви переможця конкурсного відбору про прийняття на роботу відповідно до п. 4.5. цього Положення) та не пізніше ніж за два тижня до закінчення трьохмісячного терміну конкурсно-кадрової процедури (без урахування канікулярного періоду).

3.1.8. Пролонгація трудового договору (контракту) із науково-педагогічним працівником, укладеним на п'ятирічний строк, без проведення

конкурсного відбору на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ не допускається.

3.2. Оформлення трудових відносин з кандидатом на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ

3.2.1. Призначення переможця конкурсного відбору на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ відбувається на підставі заяви на ім'я ректора ОНМедУ, яку кандидат на зайняття відповідної посади подав до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету, і укладеного з ним трудового договору (контракту) наказом ректора ОНМедУ про прийняття особи на роботу (призначення на посаду, переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин).

Проект відповідного наказу ректора ОНМедУ готує та подає на затвердження (підписання) у межах строків, які встановлені п. 1.20, розділом IV цього Положення, відділ кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету.

3.2.2. Заява претендента на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ та документи до неї, відповідна кадрова заява переможця конкурсного відбору, екземпляр трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником зберігаються у відділі кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету в його особовій справі.

3.2.3. Заміщення посад науково-педагогічних працівників ОНМедУ у поточному навчальному році в окремих випадках відповідно до трудового законодавства України та законодавства України про освіту, вищу освіту здійснюється за заявою особи, яка подається до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи, на підставі виданого наказу ректора Університету до оголошення конкурсного відбору на таку посаду. Також 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.

IV. Загальні строки конкурсної-кадрової процедури

4.1. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників ОНМедУ оголошується, як правило, не пізніше ніж через два місяці після набуття відповідною посадою статусу вакантної та не раніше ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з особою, яка обіймає цю посаду.

4.2. Строк подання заяви претендентами на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ та документів до неї дорівнює одному місяцю з наступного дня після дати розміщення (публікації) оголошення про конкурсний відбір на посаду.

4.3. Впродовж п'яти робочих днів після закінчення строку подання до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету претендентом на посаду заяви та документів до неї про його допуск до конкурсного відбору (визнання конкурсантом) видається наказ ректора із визначенням терміну проведення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників Університету (не більше двох місяців після завершення прийняття заяв та документів претендентів, без урахування канікулярного періоду), який оприлюднюється у тому самому порядку, як і оголошення про конкурсний відбір.

4.4. Попереднє обговорення кандидатур конкурсантів на засіданнях трудових колективів відповідних структурних підрозділів Університету, визначення переможців конкурсного відбору на посади асистентів, викладачів, старших викладачів Конкурсно-кадровими комісіями факультетів, на посади доцентів Вченими радами факультетів, на посади професорів, завідувачів кафедр, заступників деканів, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, деканів, директора бібліотеки, директора музею, завідувача аспірантурою (докторантурою), ученого секретаря Університету, проректорів, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, Вченою радою ОНМедУ триває не більше одного місяця з дня підписання ректором Університету наказу про допуск до участі у конкурсному відборі на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ (визнання претендента на посаду науково-педагогічного працівника конкурсантом) до надання відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету наказу ректора про введення в дію відповідного рішення Конкурсно-кадрової комісії факультету, Вченої ради факультету, Вченої ради ОНМедУ щодо встановлення переможця конкурсного відбору на посаду, включно.

4.5. Заява переможцем конкурсного відбору на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ про прийняття особи на роботу (призначення на посаду, переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин) подається до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи не пізніше п'яти робочих днів з видання відповідного наказу ректора Університету про введення в дію рішення Конкурсно-кадрової комісії факультету, Вченої ради факультету, Вченої ради ОНМедУ щодо встановлення переможця конкурсного відбору.

4.6. Кадрове-документальне оформлення результатів конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ (укладання строкового трудового договору (контракту) з переможцем конкурсного відбору, наказного оформлення трудових відносин з кандидатом на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ) здійснюється впродовж не більше двох тижнів з дня наступного за днем отримання відділом кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету щодо кожного переможця необхідної конкурсної документації від секретаря Конкурсно-кадрової комісії факультету, секретаря Вченої ради факультету, ученого секретаря Вченої ради ОНМедУ, відповідних наказів ректора Університету про ведення в дію їх рішень та заяв на ім'я

ректора ОНМедУ про прийняття особи на роботу (призначення на посаду, переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин) і відповідних оригіналів документів, у разі їх відсутності у відділі кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету, з урахуванням меж загального строку конкурсної-кадрової процедури відбору науково-педагогічних працівників ОНМедУ.

4.7. Загальний строк конкурсної-кадрової процедури відбору науково-педагогічних працівників ОНМедУ передбачений п. 1.20 цього Положення.

4.8. Строк конкурсної-кадрової процедури визначається без урахування канікулярного періоду та проміжку часу його зупинення наказом ректора Університету відповідно до розділу VI цього Положення.

4.9. Строки повторної конкурсної-кадрової процедури відбору науково-педагогічних працівників ОНМедУ визначаються за правилами розділу VI цього Положення.

V. Особливості конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ та його документального оформлення

5.1. Ректор

5.1.1. Кандидат на посаду ректора ОНМедУ має бути громадянином України, повинен володіти державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, мати вчене звання та науковий ступінь і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років.

5.1.2. Ректор Університету обирається шляхом таємного голосування строком на п'ять років.

5.1.3. Інші вимоги, умови та процедура конкурсного відбору для заміщення вакантної посади ректора Університету встановлюються спеціальними нормативно-правовими актами, які регламентують обрання керівника закладу вищої освіти відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», та локальними актами нормативного характеру ОНМедУ, прийнятими відповідно до чинного законодавства України.

5.2. Проректор

5.2.1. Конкурсному відбору підлягають посади проректорів ОНМедУ, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, відповідно до законодавства про освіту та вищу освіту.

5.2.2. Основні кваліфікаційні вимоги до претендентів на посаду проректора ОНМедУ визначаються п. 1 Додатку до цього Положення.

5.2.3. Конкурсант подає до Вченої ради Університету разом з заявою та документами, перелік яких визначений п. 2.2.1 цього Положення, звіт за

попередній період та програму розвитку ОНМедУ у відповідній освітній або науковій сфері.

5.2.4. Рішення про призначення проректора приймається за погодженням з органом студентського самоврядування Університету відповідно до чинного законодавства України про вищу освіту.

Призначення проректора, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, відповідно до законодавчих вимог погоджується з Міністерством охорони здоров'я України.

У разі непогодження кандидатури на посаду проректора, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, ректор призначає (покладає обов'язки) виконувача обов'язків проректора на особу до призначення проректора Університету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, в установленому порядку.

5.2.5. Ректор самостійно визначає строк, на який укладається трудовий контракт із проректором, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, але не більше ніж на п'ять років.

У строковому трудовому договорі (контракті) із проректором визначаються цільові показники діяльності ОНМедУ у відповідному напрямку його професійної діяльності на посаді (освітній або науковий процес), досягнення яких повинна забезпечити особа, яка призначена на посаду проректора Університету в разі підписання трудового договору (контракту) з нею, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.2.6. Проректор ОНМедУ, який вперше призначений на відповідну посаду, проходить підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи. Обсяги такого підвищення кваліфікації визначаються Вченою радою ОНМедУ.

5.3. Декан факультету

5.3.1. Декан факультету здійснює свої повноваження на постійній основі. На посаду декана факультету може претендувати особа, яка відповідає основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на посаду декана ОНМедУ відповідно до п. 2 Додатку до цього Положення.

5.3.2. Конкурсант на посаду декана факультету під час попереднього обговорення органом громадського самоврядування факультету на відповідному засіданні представляє звіт про свою роботу за попередній період та програму розвитку факультету. Висновок органу громадського самоврядування факультету щодо конкурсанта затверджується таємним голосуванням та передається до Конкурсно-кадрової комісії факультету разом із окремими думками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

5.3.3. Конкурсно-кадрова комісія факультету розглядає висновок органу громадського самоврядування факультету Університету шляхом таємного голосування відповідно до Положення про Конкурсно-кадрову комісію факультету ОНМедУ.

5.3.4. Результати розгляду Конкурсно-кадровою комісією факультету кандидатур конкурсантів на посаду декана факультету у вигляді рекомендацій разом з висновком органу громадського самоврядування факультету Університету передаються на розгляд Вченої ради ОНМедУ, яка шляхом таємного голосування відповідно до Положення про Вчену раду Одеського національного медичного університету приймає рішення щодо переможця конкурсного відбору на посаду декана факультету. Рішення є правомочним за умови присутності на засіданні Вченої ради ОНМедУ не менше 3/4 від загальної кількості її складу, і отримання переможцем конкурсного відбору більше половини голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради ОНМедУ.

5.3.5. Ректор ОНМедУ самостійно визначає строк, на який укладається трудовий договір (контракт) із деканом факультету, але не більше ніж на п'ять років.

У трудовому договорі (контракті) із деканом факультету визначаються цільові показники діяльності факультету, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді декана факультету в разі підписання трудового договору (контракту), механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.3.6. Декан факультету, який вперше призначений на посаду, проходить підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи. Обсяги такого підвищення кваліфікації визначаються Вченою радою ОНМедУ.

5.4. Заступник декана факультету

5.4.1. Конкурсному відбору підлягають посади заступників декана факультету, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, відповідно до законодавства про освіту та вищу освіту.

5.4.2. На посаду заступника декана факультету може претендувати особа, яка відповідає основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на посаду заступника декана факультету ОНМедУ відповідно до п. 3 Додатку до цього Положення.

5.4.3. Конкурсант на посаду заступника декана факультету під час попереднього обговорення Конкурсно-кадровою комісією факультету на відповідному засіданні представляє звіт про свою роботу за попередній період та програму розвитку факультету за відповідним напрямком діяльності (освітнім або науковим).

5.4.4. Результати розгляду Конкурсно-кадровою комісією факультету кандидатур конкурсантів на посаду заступника декана факультету у вигляді рекомендацій передаються на розгляд Вченої ради ОНМедУ, яка шляхом

таємного голосування відповідно до Положення про Вчену раду Одеського національного медичного університету приймає рішення щодо переможця конкурсного відбору на посаду заступника декана факультету. Рішення є правомочним за умови присутності на засіданні Вченої ради ОНМедУ не менше 3/4 від загальної кількості її складу, і отримання переможцем конкурсного відбору більше половини голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради ОНМедУ.

5.4.5. Рішення про призначення заступника декана факультету приймається за погодженням з органом студентського самоврядування Університету відповідно до чинного законодавства України про вищу освіту.

У разі непогодження кандидатури на посаду заступника декана факультету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, ректор призначає (покладає обов'язки) виконувача обов'язків заступника декана факультету до призначення заступника декана факультету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, в установленому порядку.

5.4.6. Ректор самостійно визначає строк, на який укладається трудовий договір (контракт) із заступником декана факультету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, але не більше ніж на п'ять років.

У строковому трудовому договорі (контракті) із заступником декана факультету визначаються цільові показники діяльності факультету, досягнення яких повинна забезпечити особа на цієї посаді в разі підписання трудового договору (контракту), механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.4.7. Заступник декана факультету ОНМедУ, який вперше призначений на посаду, проходить підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи. Обсяги такого підвищення кваліфікації визначаються Вченою радою ОНМедУ.

5.5. Директор бібліотеки

5.5.1. Вимоги до претендента на посаду директора бібліотеки встановлюються чинним законодавством України у сфері бібліотечної справи, освіти та вищої освіти.

На посаду директора бібліотеки може претендувати особа, яка відповідає основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на посаду директора бібліотеки, які встановлені п. 4 Додатку до цього Положення.

5.5.2. Особи, які виявили бажання зайняти посаду директора бібліотеки ОНМедУ, та відповідають основним кваліфікаційним вимогам до неї, подають до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету у встановленому порядку такі документи:

1) заяву про участь у конкурсі з наданням згоди на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»;

2) автобіографію, що містить прізвище, ім'я та по батькові, число, місяць, рік і місце народження, інформацію про громадянство, відомості про освіту, трудову діяльність, посаду (заняття), місце роботи, громадську роботу (у тому числі на виборних посадах), контактний номер телефону та адресу електронної пошти чи іншого засобу зв'язку;

3) копію документа, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України відповідно до законодавства про громадянство України, наприклад, копію паспорта громадянина України, засвідчену претендентом на посаду;

4) копії документів про вищу освіту;

5) мотиваційний лист довільної форми.

Особа може надати інші документи, які, на її думку, підтверджують її професійні чи моральні якості.

Особа, яка подає документи, відповідає за достовірність поданої інформації.

5.5.3. Попереднє обговорення конкурсантів на посаду директора бібліотеки та запропонованих ними програм розвитку бібліотеки ОНМедУ на один і п'ять років відбувається на загальних зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності або за рішенням ректора ОНМедУ з причин невмотивованої відсутності такої згоди. Збори трудового колективу бібліотеки проводить ректор ОНМедУ або, за його дорученням, проректор ОНМедУ з наукової роботи.

5.5.4. Допоміжними критеріями під час голосування на користь конкурсанта є:

- післядипломна освіта у галузі управління;
- ступінь MBA (Master of Business Administration), MPA (Master of Public Administration), MLA (Master of Liberal Arts), магістра бізнес-адміністрування чи магістра державного управління;
- науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) чи доктора наук;
- досвід роботи на керівних посадах в українських/міжнародних компаніях, установах, програмах, проектах у сфері культури;
- володіння офіційними мовами Європейського Союзу;
- досвід розроблення і реалізації інвестиційних та інноваційних проектів;
- схвальні відгуки в українських та іноземних галузевих засобах масової інформації;
- бездоганна ділова репутація.

5.5.5. Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та разом з

окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі, передаються на розгляд Вченої ради ОНМедУ.

5.5.6. Конкурсанти на посаду директора бібліотеки мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення загальних зборів трудового колективу бібліотеки до засідання Вченої ради ОНМедУ.

5.5.7. Рішення Вченої ради ОНМедУ щодо конкурсанти на посаду директора бібліотеки приймається шляхом таємного голосування відповідно до Положення про Вчену раду Одеського національного медичного університету та водиться в дію наказом ректора ОНМедУ.

5.5.8. Ректор з урахуванням пропозиції Вченої ради ОНМедУ самостійно визначає строк, на який укладається строковий трудовий договір (контракт) з директором бібліотеки, але не більше ніж на п'ять років.

У трудовому договорі (контракті) із директором бібліотеки визначаються цільові показники діяльності бібліотеки Університету, досягнення яких повинна забезпечити особа на цієї посаді в разі підписання строкового трудового договору (контракту), механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.6. Директор музею

5.6.1. Вимоги до претендента на посаду директора музею встановлюються чинним законодавством України у сфері музейної справи, освіти та вищої освіти.

На посаду директора музею може претендувати особа, яка відповідає основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на посаду директора музею, які встановлені п. 5 Додатку до цього Положення.

5.6.2. Особи, які виявили бажання зайняти посаду директора музею ОНМедУ, та відповідають основним кваліфікаційним вимогам до неї, подають до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету у встановленому порядку такі документи:

1) заяву про участь у конкурсі з наданням згоди на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»;

2) автобіографію, що містить прізвище, ім'я та по батькові, число, місяць, рік і місце народження, інформацію про громадянство, відомості про освіту, трудову діяльність, посаду (заняття), місце роботи, громадську роботу (у тому числі на виборних посадах), контактний номер телефону та адресу електронної пошти чи іншого засобу зв'язку;

3) копію документа, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України відповідно до законодавства про громадянство України, наприклад, копію паспорта громадянина України, засвідчену претендентом на посаду;

4) копії документів про вищу освіту;

5) мотиваційний лист довільної форми.

Особа може надати інші документи, які, на її думку, підтверджують її професійні чи моральні якості.

Особа, яка подає документи, відповідає за достовірність поданої інформації.

5.6.3. Попереднє обговорення конкурсантів на посаду директора музею та запропонованих ними програм розвитку музею ОНМедУ на один і п'ять років відбувається на загальних зборах трудового колективу відповідного структурного підрозділу Університету в їх присутності або за рішенням ректора ОНМедУ з причин невмотивованої відсутності такої згоди. Збори трудового колективу проводить ректор ОНМедУ або, за його дорученням, проректор ОНМедУ з наукової роботи.

5.6.4. Допоміжними критеріями під час голосування на користь конкурсанта є:

- післядипломна освіта у галузі управління;
- ступінь MBA (Master of Business Administration), MPA (Master of Public Administration), MLA (Master of Liberal Arts), магістра бізнес-адміністрування чи магістра державного управління;
- науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) чи доктора наук;
- досвід роботи на керівних посадах в українських/міжнародних компаніях, установах, програмах, проектах у сфері культури;
- володіння офіційними мовами Європейського Союзу;
- досвід розроблення і реалізації інвестиційних та інноваційних проектів;
- схвальні відгуки в українських та іноземних галузевих засобах масової інформації;
- бездоганна ділова репутація.

5.6.5. Висновки трудового колективу відповідного структурного підрозділу Університету про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі, передаються на розгляд Вченої ради ОНМедУ.

5.6.6. Конкурсанти на посаду директора музею мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення загальних зборів трудового колективу відповідного структурного підрозділу Університету до засідання Вченої ради ОНМедУ.

5.6.7. Рішення Вченої ради ОНМедУ щодо конкурсантів на посаду директора музею приймається шляхом таємного голосування відповідно до Положення про Вчену раду Одеського національного медичного університету та водиться в дію наказом ректора ОНМедУ.

5.6.8. Ректор ОНМедУ з урахуванням пропозиції Вченої ради ОНМедУ

самостійно визначає строк, на який укладається строковий трудовий договір (контракт) з директором музею, але не більше ніж на п'ять років.

У трудовому договорі (контракті) із директором музею визначаються цільові показники діяльності музею Університету, досягнення яких повинна забезпечити особа на цій посаді в разі підписання строкового трудового договору (контракту), механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.7. Завідувач кафедри

5.7.1. На посаду завідувача кафедри може претендувати особа, яка відповідає основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на посаду завідувача кафедри Одеського національного медичного університету відповідно п. 6 Додатку до цього Положення.

5.7.2. Конкурсант на посаду завідувача кафедри на засіданні трудового колективу кафедри, на якому обговорюється його кандидатура на посаду, представляє звіт про свою роботу за попередній період та програму розвитку кафедри.

Висновки кафедри щодо конкурсанта та рішення зборів трудового колективу факультету затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд до Конкурсно-кадрової комісії факультету разом із окремими думками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури конкурсанти на посаду завідувача кафедри, проводить ректор ОНМедУ або, за його дорученням, проректор Університету/декан факультету.

5.7.3. Конкурсно-кадрова комісія факультету розглядає висновки кафедри ат рішення зборів трудового колективу факультету шляхом таємного голосування. У разі, якщо конкурсант обирався раніше на посаду завідувача цієї кафедри, то предметом розгляду також є оцінка діяльності завідувача кафедри за попередній період.

5.7.4. Результати розгляду Конкурсно-кадровою комісією факультету щодо кандидатур конкурсанти на посаду завідувача кафедри у вигляді рекомендацій передаються на розгляд Вченої ради ОНМедУ, яка шляхом таємного голосування відповідно до Положення про Вчену раду Одеського національного медичного університету приймає рішення щодо переможця конкурсного відбору на посаду завідувача кафедри. Рішення є правомочним при умові присутності на засіданні Вченої ради ОНМедУ не менше 3/4 від загальної кількості її складу і отримання переможцем конкурсного відбору більше половини голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради ОНМедУ.

5.7.5. Якщо за результатами таємного голосування Вченої ради ОНМедУ переможця конкурсу визначено, ректор видає наказ про введення в дію відповідного рішення щодо визначення переможця конкурсного відбору на посаду завідувача кафедри.

Якщо переможця конкурсного відбору не визначено, ректор ОНМедУ в установленому порядку може призначити визначену ним особу виконувачем обов'язків завідувача кафедри та оголосити новий конкурс на посаду.

5.7.6. З кандидатом на посаду завідувача кафедри ректор Університету укладає трудовий договір (контракт) строком на п'ять років. У строковому трудовому договорі (контракті) із завідувачем кафедри визначаються цільові показники діяльності кафедри, досягнення яких повинна забезпечити особа на цій посаді в разі підписання трудового договору (контракту), механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.7.7. Завідувач кафедри ОНМедУ, який вперше призначений на посаду, проходить підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи. Обсяги такого підвищення кваліфікації визначаються Вченою радою ОНМедУ.

5.8. Професор

5.8.1. На посаду професора може претендувати особа, яка відповідає основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на посаду професора Одеського національного медичного університету відповідно п. 7 Додатку до цього Положення.

5.8.2. Конкурсант на посаду професора на засіданні трудового колективу кафедри, на якому обговорюється його кандидатура на посаду, представляє звіт про свою роботу за попередній період.

Висновок кафедри щодо конкурсанта затверджується таємним голосуванням та передається на розгляд до Конкурсно-кадрової комісії факультету разом із окремими думками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

5.8.3. Конкурсно-кадрова комісія факультету розглядає висновок кафедри шляхом таємного голосування. Результати розгляду Конкурсно-кадровою комісією факультету щодо кандидатур конкурсанти на посаду професора у вигляді рекомендацій разом з висновком кафедри передаються на розгляд Вченої ради ОНМедУ, яка шляхом таємного голосування відповідно до Положення про Вчену раду Одеського національного медичного університету приймає рішення щодо переможця конкурсного відбору на посаду професора. Рішення є правомочним при умові присутності на засіданні Вченої ради ОНМедУ не менше 3/4 від загальної кількості її складу і отримання переможцем конкурсного відбору більше половини голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради ОНМедУ.

5.8.4. Ректор самостійно визначає строк, на який укладається трудовий договір (контракт) із професором, але не більше ніж на п'ять років.

5.9. Доцент

5.9.1. На посаду доцента може претендувати особа, яка відповідає основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на посаду доцента ОНМедУ, що визначені п. 8 Додатку до цього Положення.

5.9.2. Конкурсант на посаду доцента на засіданні трудового колективу кафедри, на якому обговорюється його кандидатура на посаду, представляє звіт про свою роботу за попередній період.

Висновок кафедри щодо конкурсанта затверджується таємним голосуванням та передається на розгляд до Конкурсно-кадрової комісії факультету разом із окремими думками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

5.9.3. Конкурсно-кадрова комісія факультету розглядає висновок кафедри та результати співбесіди з конкурсантами шляхом таємного голосування. Результати такого розгляду Конкурсно-кадровою комісією факультету щодо кандидатур конкурсантів на посаду доцента у вигляді рекомендацій разом з висновком кафедри та результатами співбесіди з конкурсантами на посаду доцента передаються на розгляд Вченої ради факультету, яка шляхом таємного голосування відповідно до Положення про Вчену раду факультету приймає рішення щодо переможця конкурсного відбору на посаду доцента.

5.9.4. Ректор самостійно визначає строк, на який укладається трудовий договір (контракт) із доцентом, але не більше ніж на п'ять років.

5.10. Старший викладач, викладач, асистент

5.10.1. Посади старшого викладача, викладача, асистента можуть обіймати особи, які відповідають основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на ці посади, які визначені у п. 9 Додатку до цього Положення.

Конкурсант на відповідну посаду на засіданні трудового колективу кафедри, на якому обговорюється його кандидатура, представляє звіт про свою роботу за попередній період.

Висновок кафедри щодо конкурсанта затверджується таємним голосуванням та передається на розгляд до Конкурсно-кадрової комісії факультету разом із окремими думками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

5.10.2. Конкурсно-кадрова комісія факультету розглядає висновок кафедри шляхом таємного голосування та за результатами співбесіди з конкурсантами приймає рішення щодо переможця конкурсного відбору, відповідно, на посади старшого викладача, викладача, асистента згідно з Положенням про Конкурсно-кадрову комісію факультету.

5.10.3. Ректор самостійно визначає строк, на який укладається трудовий договір (контракт) із старшим викладачем, викладачем, асистентом, але не більше ніж на п'ять років.

5.10.4. Поза конкурсом можуть заміщуватися посади асистентів та викладачів випускниками магістратури/аспірантури Університету у рік здобуття претендентом на посаду освітньо-кваліфікаційного рівня магістр або закінчення навчання ним в аспірантурі до закінчення поточного навчального року. Після закінчення цього терміну перебування випускників магістратури/аспірантури Університету на посадах асистентів та викладачів, трудові відносини з ними можуть бути продовжені на конкурсних умовах. Переведення особи з вказаної посади на іншу посаду, призначення на яку можливе лише на конкурсних умовах, може бути здійснено виключно за результатами проведення відповідного конкурсу (або до його проведення в поточному навчальному році).

5.11. Учений секретар

5.11.1. На посаду ученого секретаря Університету може претендувати особа, яка відповідає основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на посаду ученого секретаря Одеського національного медичного університету відповідно до п. 10 Додатку до цього Положення.

5.11.2. Особи, які виявили бажання зайняти посаду ученого секретаря Університету та відповідають основним кваліфікаційним вимогам до неї, подають заяву та відповідні документи до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету у встановленому порядку.

5.11.3. Після обговорення професійних та особистих якостей конкурсантів на посаду ученого секретаря, відповідних документів конкурсантів на засіданні Вченої ради ОНМедУ рішення щодо кандидатур приймається шляхом таємного голосування відповідно до Положення про Вчену раду Одеського національного медичного університету та водиться в дію наказом ректора.

5.11.4. Ректор ОНМедУ з урахуванням пропозиції Вченої ради університету самостійно визначає строк, на який укладається строковий трудовий договір (контракт) з кандидатом на посаду ученого секретаря Університету, але не більше ніж на п'ять років.

У трудовому договорі (контракті) із ученим секретарем визначаються цільові показники його діяльності, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді ученого секретаря ОНМедУ в разі підписання строкового трудового договору (контракту), механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.12. Завідувач аспірантури (докторантури)

5.12.1. На посаду завідувача аспірантури (докторантури) може претендувати особа, яка відповідає основним кваліфікаційним вимогам до претендентів на посаду завідувача аспірантури (докторантури) Одеського національного медичного університету відповідно до п. 11 Додатку до цього Положення.

5.12.2. Особи, які виявили бажання зайняти посаду завідувача аспірантури (докторантури), та відповідають кваліфікаційним вимогам до неї, подають заяву та відповідні документи до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету у встановленому цим Положенням порядку.

5.12.3. Попереднє обговорення конкурсантів на посаду завідувача аспірантури (докторантури) відбувається на зборах трудового колективу відповідного структурного підрозділу університету в їх присутності. Збори трудового колективу проводить ректор ОНМедУ або, за його дорученням, проректор з наукової роботи.

5.12.4. Висновки трудового колективу про професійні та особисті якості конкурсантів затверджуються таємним голосуванням та разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі, передаються на розгляд Вченої ради ОНМедУ.

5.12.5. Рішення Вченої ради ОНМедУ щодо конкурсантів на посаду завідувача аспірантури (докторантури) приймається шляхом таємного голосування відповідно до Положення про Вчену раду Одеського національного медичного університету та водиться в дію наказом ректора.

5.12.6. Ректор ОНМедУ з урахуванням пропозиції Вченої ради університету самостійно визначає строк, на який укладається строковий трудовий договір (контракт) з кандидатом на посаду завідувача аспірантури (докторантури), але не більше ніж на п'ять років.

У трудовому договорі (контракті) із завідувачем аспірантури (докторантури) визначаються цільові показники діяльності відповідного структурного підрозділу Університету, досягнення яких повинна забезпечити особа на цій посаді в разі підписання строкового трудового договору (контракту), механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.12.7. Завідувач аспірантури (докторантури) ОНМедУ, який вперше призначений на посаду, проходить підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи. Обсяги такого підвищення кваліфікації визначаються Вченою радою ОНМедУ.

VI. Заключні положення

6.1. Особа має право відкликати заяву на будь-якому етапі конкурсного відбору та припинити свою участь у ньому.

Неподання переможцем конкурсного відбору заяви на ім'я ректора ОНМедУ про прийняття на роботу (призначення на посаду, переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків) до відділу кадрів та військово-мобілізаційної роботи Університету за правилами конкурсної-кадрової процедури, визначеними у цьому Положенні, зокрема п. 4.5., розцінюється як

відмова от участі у конкурсному відборі на посаду та має наслідком припинення участі особи у конкурсній процедурі.

6.2. Конкурс на посаду науково-педагогічного працівника ОНМедУ визнається таким, що не відбувся у разі:

- якщо при проведенні конкурсу на посаду не було подано жодної заяви;
- жоден претендент на посаду не був допущений до конкурсної відбору, тому не набув статусу конкурсанта;
- жоден (єдиний) з конкурсантів не набрав необхідної кількості голосів правомочного складу Конкурсно-кадрової комісії факультету, Вченої ради факультету, Вченої ради ОНМедУ;
- переможець конкурсної відбору не був виявлений за результатами повторного голосування Конкурсно-кадровою комісією факультету, Вченою радою факультету, Вченою радою ОНМедУ;
- конкурсно-кадрова процедура не була завершена (неподання заяви про прийняття на роботу переможцем конкурсної відбору відповідно до п. 6.1. цього Положення тощо);
- результати конкурсної відбору не були введені в дію (затверджені)/були скасовані мотивованим рішенням ректора Університету.

У таких випадках конкурс на посаду науково-педагогічного працівника оголошується наказом ректора ОНМедУ повторно впродовж одного місяця без урахування канікулярного періоду та проміжку часу його зупинення.

6.3. Конкурсно-кадрова процедура за результатами повторного оголошення конкурсної відбору на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ проводиться за правилами конкурсно-кадрової процедури, встановленими цим Положенням.

6.4. У разі неможливості проведення окремих етапів конкурсно-кадрової процедури відбору науково-педагогічних працівників ОНМедУ у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю, перебуванням на самоізоляції під медичним наглядом з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 тощо, членів Конкурсно-кадрової комісії факультету, Вченої ради факультету, Вченої ради Університету, працівників відповідних структурних підрозділів (кафедри, факультету, бібліотеки, музею тощо), зупиненням перевезень пасажирів у міському та міжміському транспорті, іншими встановленими Кабінетом Міністрів України обмеженнями у зв'язку із карантинном, які унеможливають проведення окремих етапів конкурсної відбору, та запровадженням посиленіх протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, ректор Університету має право зупинити проведення конкурсу.

У такому разі перебіг строків, визначених у цьому Положенні, зупиняється. Рішення ректора ОНМедУ про зупинення та про відновлення проведення конкурсу оформлюється шляхом видання відповідного наказу (розпорядження). Відділ кадрів та військово-мобілізаційної роботи

Університету не пізніше наступного робочого дня з дня видання такого наказу (розпорядження) ректора повідомляє про це претендентам на посаду науково-педагогічного працівника/конкурсантам/кандидатам на посаду науково-педагогічного працівника Одеського національного медичного університету.

6.5. У разі зміни умов конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників ОНМедУ видається наказ ректора, який оприлюднюється у порядку оголошення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників Одеського національного медичного університету.

6.6. Для забезпечення безперервності освітнього процесу може здійснюватися тимчасове заміщення вакантної посади без проведення конкурсного відбору шляхом призначення ректором ОНМедУ особи на таку посаду до оголошення конкурсу або покладання на особу обов'язків, передбачених такою посадою, з урахуванням приписів п. 3.2.3. цього Положення.

6.7. Вимоги цього Положення є обов'язковими для застосування всіма відповідними структурними підрозділами Університету.

6.8. Питання, які не визначені у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України про конкурсний відбір науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

6.9. Це Положення є новою редакцією Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) в Одеському національному медичному університеті.

Після введення в дію цього Положення припиняють діяти локальні акти нормативного характеру Університету у сфері конкурсного відбору науково-педагогічних працівників ОНМедУ, які, у тому числі, передбачають процедуру створення та функціонування конкурсної комісії Одеського національного медичного університету.

6.10. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться рішенням Вченої ради Одеського національного медичного університету та вводяться в дію відповідним наказом ректора ОНМедУ.

**Основні кваліфікаційні вимоги до претендентів на посади
науково-педагогічних працівників
Одеського національного медичного університету**

1. Проректор

1.1. Конкурсному відбору підлягають посади проректорів ОНМедУ, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом.

1.2. На посаду проректора ОНМедУ може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);
- науковий ступінь доктора наук медичного (фармацевтичного) спрямування;
- вчене звання професора (доцента);
- стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах – не менше семи років;
- відсутність обмежень, визначених ст. 42 Закону України «Про вищу освіту».

2. Декан факультету

2.1. На посаду декана факультету Університету може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);
- науковий ступінь;
- та/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю факультету;
- стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах – не менше шести років.

3. Заступник декана факультету

3.1. Конкурсному відбору підлягають посади заступників декана факультету ОНМедУ, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом.

3.2. На посаду заступника декана факультету може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);

- науковий ступінь;
- та (факультативно)/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю факультету;
- стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах – не менше чотирьох років.

4. Директор бібліотеки

4.1. Вимоги до претендента на посаду директора бібліотеки встановлюються діючим законодавством України у сфері бібліотечної справи.

4.2. На посаду директора бібліотеки може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);
- стаж роботи у сфері бібліотечної справи – не менше трьох років;
- володіння державною мовою;
- здатність за своїми діловими і моральними якостями, освітнім і професійним рівнем виконувати відповідні посадові обов'язки.

5. Директор музею

5.1. Основні кваліфікаційні вимоги до претендента на посаду директора музею встановлюються діючим законодавством України у сфері музейної справи.

5.2. На посаду директора музею може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);
- стаж роботи у сфері культури – не менше трьох років;
- володіння державною мовою;
- здатність за своїми діловими і моральними якостями, освітнім і професійним рівнем виконувати відповідні посадові обов'язки.

6. Завідувач кафедри

6.1. На посаду завідувача кафедри може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);
- науковий ступінь, як правило, доктора наук;
- та/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю кафедри;

- стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах – не менше шести років.

7. Професор

7.1. На посаду професора може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);
- науковий ступінь, як правило, доктора наук;
- та/або вчене (почесне) звання за відповідною галуззю знань;
- стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах – не менше п'яти років.

8. Доцент

8.1. На посаду доцента може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);
- науковий ступінь;
- та/або вчене (почесне) звання за відповідною галуззю знань;
- стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах – не менше чотирьох років.

9. Старший викладач, викладач, асистент

9.1. На посаду старшого викладача, викладача, асистента може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр) за відповідною спеціальністю;
- науковий ступінь (необов'язковий на посаду асистента);
- або стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах (необов'язковий на посаду асистента) – не менше трьох років.

10. Учений секретар

10.1. На посаду ученого секретаря Університету може претендувати особа, яка відповідає наступним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);
- науковий ступінь;
- та/або вчене (почесне) звання;
- стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах – не менше п'яти років.

11. Завідувач аспірантури (докторантури)

11.1. На посаду завідувача аспірантури (докторантури) може претендувати особа, яка відповідає наступним кваліфікаційним вимогам:

- вища освіта (спеціаліст, магістр);
- науковий ступінь;
- вчене (почесне) звання;
- стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах – не менше п'яти років.