

# **МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

## **ХАРКІВСЬКІЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО ГОСПОДАСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА**

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

рішення Вченої ради університету  
від 29.05.2020р., протокол №11

**ВВЕДЕНО В ДІЮ:**

наказ ректора від 09.06.2020р.  
№ 161-01

### **ПОЛОЖЕННЯ**

**щодо конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад  
науково–педагогічних працівників Харківського національного університету  
міського господарства імені О. М. Бекетова**

#### **1 Загальні положення**

1.1 Це Положення визначає порядок обрання за конкурсом (конкурсним відбором) та призначення осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова (далі-Університет), а саме: деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, та ґрунтується на Законах України «Про вищу освіту», Статуті ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, Колективному договорі ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, Рекомендаціях щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів(контрактів) які затверджені Наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 №1005.

1.2.Завідувачі кафедр, професори, обираються за конкурсом шляхом таємного голосування на засіданні Вченої ради ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

1.3.Доценти,старші викладачі, викладачі та асистенти обираються за конкурсом шляхом таємного голосування на засіданні Вченої ради факультету, навчально-наукового інституту.

#### **2 Умови проведення конкурсу**

2.1 Конкурс – спеціальна форма добору науково–педагогічних працівників у вищих навчальних закладах, що має на меті забезпечити вищі навчальні заклади фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної

вищої освіти, що визначаються кваліфікаційними характеристиками відповідних посад.

2.2 Конкурс на заміщення посади науково–педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошується ректором ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, про що видається наказ.

2.3 Невмотивована відмова щодо допуску до участі в конкурсі не допускається.

Відмова у прийнятті заяви про участь у конкурсі допускається лише у випадках порушення строків подачі документів.

Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову вмотивовану відмову конкурсної комісії. Рішення про відмову в участі у конкурсі може бути оскаржене у встановленому законодавством порядку.

2.4 Строки подання заяв та документів для участі в конкурсі становить один календарний місяць від дня опублікування оголошення про конкурс.

2.5 Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора університету, про що оголошується у відповідних засобах масової інформації.

2.6 Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників становить два місяці (без урахування канікулярного періоду) після припинення прийняття заяв претендентів.

2.7 Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться:

- на вакантні посади;
- після закінченню строку обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконує обов'язки на умовах строкового договору (контракту), термін якого закінчується, та трудові відносини на новий строк не продовжуються.

- Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також у разі введенні нової посади до штатного розпису ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

2.8 На посади науково–педагогічних працівників обираються, як правило, особи, які мають наукові ступені або вчені звання, а також випускники магістратури, аспірантури та докторантури. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра.

обов'язковими документами які подаються на конкурс, вважаються: документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання, список наукових праць, винаходів, публікацій та інші документи, які засвідчують про професійні якості претендента.

2.9 Конкурс не оголошується на посади:

- зайняті: вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами; жінками, що мають дітей віком до 3-х років, а також, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до

досягнення нею шестирічного віку;одинокими матерями за наявності дитини віком до 14 років або/та дитини-інваліда;

– тимчасово вільні у зв'язку з переведенням працівників, які їх обіймають, у докторантуру, на посади наукових співробітників для завершення докторської дисертації або стажування;

– за сумісництвом.

2.10 Поза конкурсом заміщуються посади асистентів та викладачів випускниками аспірантури у рік закінчення аспірантури. Після трирічного терміну перебування випускників аспірантури на зазначених посадах трудові відносини з ними можуть бути продовжені на умовах контракту (трудоного договору).

2.11 Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників.

Зміна назви факультету або кафедри також не є підставою для оголошення та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників.

2.12 Заміщення посади завідувача новоствореної кафедри під час об'єднання (злиття) цих структурних підрозділів Університету відбувається шляхом конкурсу.

До проведення конкурсу на вакантні посади ректор своїм наказом призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк не довше, ніж до закінчення навчального року.

2.13 У разі поділу кафедри її завідувач може призначатися на посаду однієї із новостворених кафедр наказом ректора Університету. За цієї умови посада завідувача іншої кафедри заміщується за конкурсом. Виконувача обов'язків завідувача кафедри, де ця посада вакантна, до проведення конкурсу своїм наказом призначає ректор Університету.

2.14 У разі утворення нового відокремленого структурного підрозділу Університету ректор призначає виконувача обов'язків директора цього підрозділу на строк до призначення директора відокремленого структурного підрозділу Університету, але не більше ніж на три місяці.

2.15 У виняткових випадках ректор Університету має право призначити осіб на посади науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором до обрання за конкурсом, але на строк не довше ніж на 1 рік.

Виконання обов'язків по вакантним посадам декана факультету, директора навчально-наукового інституту до призначення та завідувача кафедри до обрання за конкурсом покладається наказом ректора на відповідну особу на строк не довше ніж на один рік.

Особи, не обрані за конкурсом до закінчення встановленого терміну (один рік), мають бути звільнені згідно з чинним законодавством.

Декан факультету, директор навчально-наукового інституту, коледжу, завідувач кафедри не можуть перебувати на посаді більш ніж 10 років.

2.16 У конкурсі мають право брати участь особи, які мають відповідну повну вищу освіту, наукові досягнення і за своїми професійно-кваліфікаційними та моральними якостями відповідають вимогам щодо

науково-педагогічних працівників, установленими Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», та умовам оголошеного конкурсу, зокрема:

- постійно підвищують свій професійний і науковий рівень, педагогічну майстерність;

- забезпечують високий науковий і методичний рівень викладання навчальних(ої) дисциплін(и) у повному обсязі освітньої програми відповідного напрямку підготовки та/або відповідної спеціальності;

- дотримуються норм педагогічної етики та моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в Університеті, прищеплюють їм любов до України, виховують їх у дусі українського патріотизму і поваги до Конституції України;

- дотримуються Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», вимог Статуту Університету, Правил внутрішнього трудового розпорядку, Колективного договору ХНУМГ ім. О.М. Бекетова.

2.17 Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади. Для визначення рівня професіоналізму особи, що бере участь у конкурсі, враховуються:

- наявність і рівень наукового ступеня;

- наявність і рівень вченого звання (доцент, професор);

- наявність повної вищої освіти за профілем кафедри;

- загальна кількість наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки та опублікованих методичних розробок за останні п'ять років, а також винаходів;

- науковий і методичний рівень проведення лекції (семінарського заняття) у разі проведення.

2.18 Претенденти повинні відповідати вимогам щодо посади, на яку оголошується конкурс:

- на посаду завідувача кафедри : мати науковий ступінь, вчене звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше п'яти років, підручники та монографії за фахом;

- на посаду професора: мати науковий ступінь кандидата чи доктора наук, вчене звання, стаж науково-педагогічної роботи не менше ніж вісім років, підручники та монографії за фахом;

- на посаду доцента: як правило мати науковий ступінь кандидата чи доктора наук, вчене звання, повну вищу освіту за профілем кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше п'ять років, наукові праці за фахом;

- на посаду старшого викладача: як правило мати науковий ступінь, повну вищу освіту за профілем кафедри, та стаж науково-педагогічної роботи не менше двох років у вищих навчальних закладах, наукові праці за фахом;

- на посаду викладача: повну вищу освіту за фахом, наукові праці, з профілю кафедри, схильність до науково-педагогічної роботи;

- на посаду асистента: як правило мати повну вищу освіту за фахом (магістратура, аспірантура), наявність наукових праць з профілю кафедри, без вимог до стажу роботи.

2.19 Для проведення конкурсу наказом ректора Університету утворюється конкурсні комісії Університету, факультету, навчально-наукового інституту.

2.20 Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до конкурсної комісії Університету (конкурсних комісій фа культів, навчально-наукових інститутів) такі матеріали:

- заяву про участь у конкурсі (пишеться власноруч);
- особовий листок з обліку кадрів дійсного або попереднього місяця роботи (для претендентів, які не працюють у ХНУМГ ім. О. М. Бекетова);
- копії дипломів про повну вищу освіту та науковий ступінь, атестатів професора, доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника (для претендентів які не працюють у ХНУМГ ім. О. М. Бекетова);
- список наукових праць;
- список наукових праць виданих за попередній строк роботи (для претендентів, які працюють у ХНУМГ ім. О. М. Бекетова);
- матеріали про підвищення кваліфікацій або стажування протягом останніх п'яти років;
- автобіографію (для претендентів які не працюють у ХНУМГ ім. О. М. Бекетова);
- витяг з протоколу засідання кафедри про рекомендацію щодо обрання;
- звіт про попередній період роботи;
- оригінали всіх документів, необхідні для перевірки матеріалів, наданих до конкурсних комісій, претендентами, які не працюють у ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, подаються особисто.
- 2.21 Документи (матеріали), що містяться у конкурсній справі, приймає секретар конкурсної комісії Університету (факультету). Секретар відповідної конкурсної комісії перевіряє документи (матеріали) конкурсної справи, а саме: звіряє інформацію, зазначену в заяві та особовому листку з обліку кадрів з даними паспорта громадянина України, трудової книжки (за наявності) або засвідченої копії, дипломів про повну вищу освіту та/або наявний науковий ступінь, атестатів та вчені звання, військового квитка та інших, поданих кандидатом документів.

### **3 Склад та повноваження конкурсної комісії**

3.1 Склад конкурсних комісій Університету, факультету, інституту затверджується наказом ректора ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

3.2 До конкурсної комісії Університету за посадами можуть входити: перший проректор-голова комісії, проректор з навчальної роботи, проректор з наукової роботи, начальник навчально-методичного відділу, представник профспілкового органу ХНУМГ ім. О. М. Бекетов, представники органів студентського самоврядування Університету.

До конкурсної комісії факультету, інституту за посадами можуть входити: декан факультету (директор навчально-наукового інституту) -

голова комісії, заступник декана, заступник директора навчально-наукового інституту, завідувачі кафедр, провідні науково-педагогічні працівники, представники органів студентського самоврядування факультету.

3.3 Конкурсна комісія Університету, факультету, інституту розпочинає роботу з моменту оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади.

3.4 Основними повноваженнями та завданнями конкурсних комісії є:

- перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, встановленим щодо науково-педагогічних працівників законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу;
- надання обгрутованих рекомендацій щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників для розгляду питання на засіданні відповідної вченої ради;
- розгляд висновків кафедри про особистісні та професійні якості претендентів на посаду науково-педагогічних працівників;
- розгляд висновків кафедри щодо продовження строку трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником;
- ухвалення остаточних рішень стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів та асистентів та їх подання для затвердження ректором ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

## **4 Оголошення конкурсу**

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

4.2 Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, а в разі обрання за конкурсом на посади завідувачів кафедр, також у друкованих засобах масової інформації.

4.3 Оголошення має містити: повну назву вищого навчального закладу; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги щодо претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів ХНУМГ ім. О. М. Бекетова; адресу для подання документів.

## **5 Проведення оцінки професійного рівня та відбір претендентів**

5.1 Після закінчення строку подачі документів на участь у конкурсі, конкурсна комісія в двотижневий термін розглядає матеріали, які надійшли від претендентів на посаду, формує висновок по кожному претенденту про доцільність їхньої участі в конкурсі. Рішення конкурсної комісії приймається

відкритим голосуванням простою більшістю голосів. Рішення комісії є правомірним, якщо у засіданні брало участь не менше 2/3 її складу. За висновками голосування складається протокол про допуск кандидатів до участі в конкурсі.

На засідання конкурсної комісії можуть запрошуватися претенденти на вакантну посаду.

5.2 Не допускається невмотивована відмова щодо допуску до часті в конкурсі.

Якщо особа, яка подала заяву на участь у конкурсі, не відповідає вимогам, установленим законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», цьому Положенню та умовам конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що письмово повідомляє ректор Університету (на підставі рішення конкурсної комісії).

5.3 До засідання Вченої ради кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності, а за відсутності претендента-тільки за його письмовою згодою.

5.4 Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить перший проректор ХНУМГ ім. О. М. Бекетова або декан факультету.

5.5 Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття.

5.6 Висновки кафедри щодо професійних та особистісних якостей претендентів затверджуються шляхом відкритого голосування та передаються на розгляд конкурсної комісії, разом з окремими висновками учасників засідання кафедри, викладеними в письмовій формі.

5.7 За висновками обговорення кандидатур претендентів на відповідні посади, конкурсна комісія готує рекомендації для Вченої ради.

5.8 Негативний висновок кафедри не дає права відмовити претенденту в розгляді його кандидатури конкурсною комісією та відповідно Вченою радою факультету.

5.9 Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання відповідної Вченої ради.

5.10 Витяг з протоколу засідання вченої ради факультету (навчально-наукового інституту) із обґрунтованими висновками про професійні якості претендентів й ухвалою щодо рекомендації претендента на відповідну посаду передається на розгляд конкурсної комісії. Претенденти мають бути ознайомлені з висновками Вченої рад факультету та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої рад ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

5.11 Обрання науково - педагогічних працівників відповідною Вченою радою після розгляду кандидатур претендентів поводитьсь таємним голосуванням. Перед голосуванням до кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і рекомендації конкурсної комісії та проводиться обговорення в їх присутності.

5.12 Ректор Університету за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту) Університету призначає декана факультету (директора навчально-наукового інституту) на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

Декан факультету, директор навчально-наукового інституту повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту).

5.13 Декан факультету (директор навчально-наукового інституту) здійснює свої повноваження на постійній основі.

5.14 Декан факультету (директор навчально-наукового інституту) може бути звільнений із посади ректором Університету за поданням Вченої ради Університету або органу громадського самоврядування факультету на підставах, визначених законодавством про працю, Статутом Університету, умовами контракту. Пропозиція про звільнення декана факультету (директора навчально-наукового інституту) вноситься до органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту) не менше як половиною голосів статутного складу вченої ради факультету (навчально-наукового інституту). Пропозиція про звільнення декана факультету (директора навчально-наукового інституту) приймається не менше ніж двома третинами голосів статутного складу органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту). Інші питання щодо порядку звільнення декана факультету (директора навчально-наукового інституту) визначаються Статутом Університету.

5.15 Одна і та сама особа не може бути деканом факультету (директором навчально-наукового інституту), коледжу, що є структурними підрозділами Університету більше ніж десять років.

5.16 Призначення і звільнення з посади керівника коледжу, що є структурним підрозділом Університету, здійснюється в порядку, встановленому для декана факультету (директора навчально-наукового інституту).

5.17 Під час розгляду кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри.

5.18 Рішення відповідної Вченої ради під час проведення конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів Вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради.

Прізвища всіх претендентів на зайняття відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетенів вважаються недійсними.

5.19 Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради. У разі повторення цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно.



5.20 Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заявки або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

5.21 Конкурсне обрання проводиться і в разі наявності одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

5.22 Якщо особа, яка обіймала посаду, на яку оголошений конкурс, не подала заяву на участь або не набрала більше 50 % голосів присутніх членів Вченої ради, то вона має бути звільнена згідно з чинним законодавством.

5.23 У разі оголошення перерви в засіданнях Вченої ради після поновлення її роботи необхідно перевірити присутність учасників засідання та з'ясувати наявність кворуму.

5.24 Рішення Вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом ректора Університету.

5.25 Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, необхідно, щоб наказ про його звільнення з раніше займаних посад був підписаний до введення в дію рішення Вченої ради.

5.26 Якщо під час проведення конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заявки або жоден претендент не був допущений до конкурсу, не один (єдиний) претендент не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради або переможець конкурсу не був встановлений за результатами повторного голосування або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора Університету, то конкурс має вважатися таким, що не відбувся, і його потрібно оголосити повторно впродовж одного місяця.

## **6 Порядок укладання та зміст трудового договору(контракту)**

6.1 Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

6.2 Рішення Вченої ради або затверджене рішення конкурсної комісії є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора Університету про призначення на відповідну посаду (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин).

6.3 Під час прийняття на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу укладається строковий трудовий договір (контракт). Строк трудового договору (контракту) може встановлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років.

6.4 Трудовий договір (контракт) укладається у письмовій формі і підписується ректором Університету та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

6.5 Трудовий договір (контракт) оформлюється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожній із сторін трудового договору (контракту). За згодою працівника копія укладеного з ним трудового договору (контракту) передається профспілковому комітету чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за дотриманням умов трудового договору (контракту).

6.6 У трудовому договорі (контракті) передбачаються строк його дії; права, обов'язки та відповідальність сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці; додаткові, порівняно із законодавством умови припинення трудових відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника, з урахуванням специфіки закладу освіти, регіональних особливостей та фінансових можливостей ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

6.7 Умови трудового договору (контракту), що погіршують становище науково-педагогічного працівника ХНУМГ ім. О. М. Бекетова порівняно з чинним законодавством, угодами й локальними нормативними актами ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, вважаються недійсними.

6.8 Умови оплати праці науково-педагогічних працівників, що визначаються в трудовому договорі (контракті), повинні встановлюватися відповідно до галузевого рівня, наслідків навчальної, науково-дослідницької, методичної, виробничо-господарської та комерційної діяльності ХНУМГ ім. О. М. Бекетова. До того ж розмір посадового окладу науково-педагогічного працівника не може бути нижчим, ніж розмір мінімального посадового окладу, передбаченого на цій посаді рішенням Уряду України.

6.9 У трудовому договорі (контракті) може бути визначено умови порядку стимулювання і показники, за якими встановлюється винагорода науково-педагогічним працівникам відповідно до локальних нормативних актів ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.

6.10 Науково-педагогічний працівник, який працює у ХНУМГ ім. О. М. Бекетова та претендує на продовження трудових відносин, не менше ніж за два місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) звітує на кафедрі про свою педагогічну, наукову й методичну роботу, які він виконував у період дії трудового договору (контракту). Рішення кафедри щодо оцінки його роботи та рекомендації керівникові ХНУМГ ім. О. М. Бекетова щодо продовження з ним трудових відносин на новий строк приймається простою більшістю голосів штатних викладачів та наукових співробітників кафедри.

## **7 Припинення трудових правовідносин**

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

7.2 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).

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