



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

05.10.2015 № 1005

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

{Із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки
[№ 1230 від 26.11.2015](#)}

З метою належної реалізації норм [Закону України](#) "Про вищу освіту" та системного підходу до розвитку локальної нормативної бази вищих навчальних закладів НАКАЗУЮ:

1. Затвердити [Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів \(контрактів\)](#), що додаються.
2. Керівникам вищих навчальних закладів, які віднесені до сфери управління Міністерства освіти і науки під час розробленні локальної нормативної бази взяти до уваги Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів).
3. Управлінню зв'язків з громадськістю та забезпечення діяльності Міністра (патронатній службі) (Загоруйко Ю.А.) в установленому порядку зробити відмітку у справах архіву.
4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на управління роботи з персоналом та керівними кадрами (Кабанов І.О.).

Міністр

С.М. Квіт

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства освіти
і науки України

РЕКОМЕНДАЦІЇ

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

1. Вступ

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

Перелік основних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів визначено [частиною першою](#) статті 55 Закону:

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

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

2. Конкурсні засади заміщення посад науково-педагогічних працівників

Рекомендуємо дотримуватись вимог [частини третьої](#) статті 54 Закону України "Про освіту", якою визначено, що прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

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

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

При цьому рекомендуємо враховувати, що посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу.

Необхідно враховувати, що [стаття 431](#) Кодексу Законів про працю України передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

Звертається увага, що в порядку обрання за конкурсом заміщуються посади деканів факультетів та директорів навчально-наукових інститутів, що визначено [частиною першою](#) статті 43 Закону, а також завідувачів (начальників) кафедр та директора бібліотеки, що визначено [підпунктом сьомим](#) частини другої статті 36 Закону.

Важливо зазначити, що в порядку обрання за конкурсом заміщуються посади професора і доцента, як це передбачено [підпунктом сьомим](#) частини другої статті 36 Закону.

Рекомендуємо вищим навчальним закладам самостійно визначити процедуру конкурсного відбору для заміщення вакантних посад асистентів, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури.

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

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

Рекомендуємо для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом керівника вищого навчального закладу утворити одну або декілька конкурсних комісій.

Відповідно до [пункту 4](#) частини шостої статті 40 Закону за погодженням з органом студентського самоврядування вищого навчального закладу приймаються рішення про призначення заступника керівника вищого навчального закладу (проректора тощо), проте рекомендуємо враховувати, що Закон не вимагає погодження з органом студентського самоврядування рішення про звільнення заступника керівника вищого навчального закладу.

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

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

Рекомендуємо не обтяжувати процедуру працевлаштування (звільнення) проректорів (керівництва вищих навчальних закладів), а також створення умов як для необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і для незаконного звільнення.

3. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Конкурсний відбір та обрання за конкурсом

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

спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.

Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору рекомендуємо оголошувати 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). При цьому дату публікації оголошення рекомендуємо вважати першим днем оголошеного конкурсу.

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

Рекомендуємо зазначити повний перелік документів, які для участі в конкурсі претендент подає до кадрової служби вищого навчального закладу. Наприклад, заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; список наукових праць; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи).

Рекомендуємо передбачити можливість ознайомлення претендентів з цим Порядком на офіційному веб-сайті та в кадровій службі вищого навчального закладу, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника - у кадровій службі вищого навчального закладу.

Варто зазначити, що рекомендований строк подання заяв та документів становить не менше, ніж один місяць, а впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів може бути передбачений наказ керівника вищого навчального закладу про допуск до участі в конкурсному відборі.

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

Рекомендуємо вжити всіх необхідних заходів щодо недопущення немотивованих відмови щодо участі в конкурсі та оскарження вимог щодо надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів.

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

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

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

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

Рекомендуємо передбачити попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів (начальників) кафедр трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура рекомендуємо проводити таке обговорення лише за його письмової згоди), а також на засіданні Вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту (факультету). Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ним програми розвитку підрозділу. Рекомендуємо врахувати, що засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача (начальника) кафедри, має проводити керівник вищого навчального закладу або, за його дорученням, заступник керівника вищого навчального закладу, керівник факультету, інституту, коледжу.

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

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

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

Рекомендуємо врахувати, що може передбачатись попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються

кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, рекомендуємо проводити керівнику вищого навчального закладу або, за його дорученням, заступнику керівника вищого навчального закладу.

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

Рекомендуємо враховувати, що наступним етапом проведення конкурсу може бути розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів у навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.

Рекомендуємо надати конкурсній комісії право ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів та асистентів, які набирають чинності після їх затвердження керівником вищого навчального закладу, а також рекомендуємо враховувати, що конкурсній комісії може бути надано повноваження ухвалювати рекомендації стосовно претендентів на посади керівників навчально-наукових інститутів, факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради вищого навчального закладу, а вчена рада вищого навчального закладу може делегувати повноваження з розгляду питання стосовно претендентів на посади доцента вченій раді структурного підрозділу в порядку, передбаченому [частиною сьомою](#) статті 36 Закону.

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

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

Рекомендуємо враховувати, що претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання вченої ради.

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

Зазначимо, що в Порядку рекомендовано передбачити правила проведення голосування.

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

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

Рекомендуємо враховувати, що рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію керівником вищого навчального закладу. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посади, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то рекомендуємо врахувати, що наказ про його звільнення з зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

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

5. Укладання трудового договору (контракту)

Рекомендуємо враховувати, що відповідно до [частини третьої](#) статті 54 Закону України "Про освіту" науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

Принагідно зазначимо, що відповідно до [підпункту сьомого](#) частини третьої статті 34 Закону керівник вищого навчального закладу в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників.

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

При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин) після успішного проходження конкурсу рекомендуємо укладати строковий трудовий договір (контракт) строком на 5 років. Строк трудового договору (контракту) рекомендуємо установлювати за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. При цьому рекомендуємо враховувати, що внесення пропозиції щодо строку трудового договору (контракту) є правом кожної із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до [частини першої](#) статті 43 та [частини шостої](#) статті 35 Закону.

6. Особливі випадки

На посади, які вивільняються внаслідок закінчення строку дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура

конкурсного заміщення посади якого не була завершена) рекомендуємо наказом керівника вищого навчального закладу призначати науково-педагогічних працівників, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

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

Рекомендуємо враховувати також, що посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.

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

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

Рекомендуємо звернути увагу, що [статтею 119](#) Кодексу законів про працю України визначено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

{Рекомендації в редакції Наказу Міністерства освіти і науки [№ 1230 від 26.11.2015](#)}