

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

СХВАЛЕНО
Протокол засідання
Вченої ради
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
від 27.06.2025 р. №196

ВВЕДЕНО В ДІЮ
Наказом ХНЕУ ім. С. Кузнеця

27.06.2025 № 2



Володимир ПОНОМАРЕНКО

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ПРИ ЗАМІЩЕННІ
ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
ТА УКЛАДАННЯ З НИМИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ)**

Харків
2025

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Положення) розроблено з урахуванням вимог законодавства України про працю, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Рекомендацій 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 05.10.2015 р. № 1005 (зі змінами, далі – Рекомендації), Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, які затверджені постановою Кабінету Міністрів України 30.12.2015 р. № 1187 (зі змінами, далі – Ліцензійні умови), Професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладу вищої освіти», затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.03.2021 № 610 (далі – Професійний стандарт) та інших нормативних актів Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України з питань заміщення вакантних посад науково-педагогічними працівниками, а також Статуту Університету.

1.2. Положення діє в частині, що не суперечить чинному законодавству, нормативній базі загальнодержавного рівня та регламентує порядок проведення конкурсного відбору на вакантні посади науково-педагогічних працівників Університету, визначених в ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» та в Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963.

1.3. З метою добору компетентних та професійних науково-педагогічних працівників для реалізації місії Університету, завдань та визначених посадових обов'язків науково-педагогічних працівників під час заміщення вакантних посад застосовується конкурсний відбір як спеціальна процедура, що реалізується на засадах відкритості, гласності, законності змагальності, рівності, об'єктивності, неупередженості і дозволяє забезпечити Університет найбільш підготовленим персоналом.

1.4. Конкурсний відбір на заміщення вакантної посади за процедурами, що встановлено цим Положенням, є підставою для укладання трудового договору з працівником, який переміг в конкурсному відборі на посаду науково-педагогічного працівника, і видання наказу про прийняття його на роботу.

1.5. 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.

1.6. Обрання та призначення на посаду ректора здійснюється відповідно до ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» і Методичних рекомендацій щодо

особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника закладу вищої освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 05.12.2014 № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту».

1.7. Декан факультету/директор (керівник) навчально-наукового інституту призначається на посаду за процедурою, що встановлено ст. 43 Закону України «Про вищу освіту».

1.8. Іноземні фахівці, які залучені в установленому порядку до провадження освітньої діяльності, під час перебування в Університеті мають усі права та обов'язки його працівників. Умови їх приїзду на запрошення Університету, перебування в Україні, прийняття на посаду науково-педагогічного працівника та відповідні обов'язки можуть визначатися індивідуально, зокрема короткостроковими трудовими договорами, укладеними між Університетом та запрошеною особою.

1.9. Перелік вакантних посад науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти, які заміщуються в порядку конкурсного відбору: завідувачі кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі.

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

1.10. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації відбувається у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

В порядку обрання за конкурсом заміщуються посади завідувачів кафедр та директора бібліотеки. Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників за конкурсом може проводитись в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантної посади.

1.11. При заміщенні посади заступника керівника закладу вищої освіти, заступника директора (керівника) навчально-наукового інституту діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, погоджується призначення з органом студентського самоврядування в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

1.12. Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

1.13. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора Університету можуть бути утворені одна або декілька конкурсних комісій.

1.14. Під час реалізації цього Положення Університет дотримується Кодексу законів про працю України, який 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 місця роботи.

Кодекс законів про працю України встановлює, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

2. ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. 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 України «Про вищу освіту».

2.2. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

2.3. Особа у закладі вищої освіти 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 закладу вищої освіти, декана факультету, директора навчально-наукового інституту, завідувача кафедри тощо.

2.4. Заступник керівника закладу вищої освіти може замішувати керівника як виконуючий обов'язки відповідно до статуту ХНЕУ ім. С.Кузнеця та посадової інструкції або згідно наказу ректора.

2.5. З метою підвищення якості підготовки фахівців, за поданням кафедри, до освітнього процесу можуть бути залучені провідні фахівці з відповідним досвідом та фахівці з реального сектору економіки.

3. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

3.1. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує ректор Університету, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади завідувачів кафедр, директора бібліотеки також у друкованих медіа.

3.2. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

3.3. З метою надання повної та об'єктивної інформації, оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника може містити: повну назву закладу вищої освіти; 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 закладу вищої освіти; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.

3.4. У період дії оголошення, претендент подає документи до конкурсної комісії Університету, а саме, заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; список наукових праць, завірених у встановленому порядку; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи), особовий листок з обліку кадрів, автобіографію; засвідчених згідно з вимогами законодавства України копій дипломів про вищу освіту, наукові ступені, вчені звання, копію документа про рівень володіння державною мовою (відповідно до вимог Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної»), відомості претендента щодо відповідності освітньому компоненту освітньої та професійної кваліфікації (п. 37 та п. 38 Ліцензійних вимог).

3.5. До участі у конкурсі на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника допускаються особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам до відповідної посади. Кандидат на посаду повинен володіти відповідними компетентностями, мати високі морально-етичні якості.

3.6. Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вказаним вимогам та умовам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову мотивовану відмову за підписом голови конкурсної комісії Університету.

Не допускається немотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

3.7. Претенденти на вакантні посади мають можливість ознайомитися із цим Порядком на офіційному веб-сайті ХНЕУ ім. С.Кузнеця, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника – у відділі кадрів ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

3.8. Конкурсна комісія Університету встановлює відповідність об'єктивних даних претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників умовам конкурсу, вимогам посад та вимогам, установленим для науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту» та «Про вищу освіту», відповідність професійної кваліфікації Ліцензійним вимогам, а також Положенням про порядок конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця та укладання з ними трудових

договорів (контрактів), реєструє їх як претендентів на відповідні посади і визначає період для проведення попереднього обговорення кандидатур на засіданнях кафедр, вчених рад навчально-наукових інститутів / факультетів, конференцій трудових колективів навчально-наукових інститутів / факультетів тощо.

Список осіб, які беруть участь у конкурсному відборі на заміщення вакантних посад, оприлюднюється на дошці оголошень.

3.9. Усі кандидатури, що вчасно подали заяви для участі у конкурсі, після закінчення строку подання заяв попередньо обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). У разі, якщо претендент на заміщення вакантної посади не був присутнім на засіданні кафедри двічі, його кандидатура відсторонюється від подальшої участі у конкурсі.

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

3.10. Для визначення рівня професіоналізму претендента, що приймає участь у конкурсному відборі, на засіданні кафедри доцільно брати до уваги (враховувати) наступне:

- наявність і рівень наукового ступеня за профілем кафедри, де існує вакантна посада, вченого звання;
- наявність вищої освіти за профілем кафедри, де існує вакантна посада;
- наявність необхідної кількості досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, що визначено Ліцензійними умовами та посадовою інструкцією;
- загальна кількість наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки та опублікованих навчальних, методичних розробок, винаходів, наукових досягнень за останні 5 років;
- результати роботи претендента у попередній період за навчально-організаційним, інформаційним, профорієнтаційним та іншими напрямками діяльності науково-педагогічного працівника відповідно посадовій інструкції;
- дотримання вимог законодавства України щодо професійного розвитку та підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника;
- результати рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників, рейтинг серед студентів за результатами моніторингового опитування (для претендентів, які працювали в Університеті не менше 1 року);
- наукова діяльність), зокрема: активність у виборюванні грантів і реалізації комерційних та іміджевих для Університету проектів, господарсько-договірних тем, патентна діяльність тощо;

- персональна участь у міжнародній співпраці Університету (гранти, стажування, публікації, конференції, організація академічного обміну студентів);

- персональна участь у співпраці з роботодавцями та іншими стейхолдерами;

- активність у кафедральних та факультетських, загальноуніверситетських справах (виставки, робота зі студентською молоддю тощо);

- дотримання норм Кодексу академічної доброчесності Університету, а також вимог трудової дисципліни, виконання умов попереднього трудового договору (контракту) та індивідуального плану роботи.

Перелічені вище критерії також можуть бути показником у визначенні членів кафедри, що підлягають звільненню з посад до закінчення терміну дії строкового договору (контракту) з ініціативи роботодавця, у випадку скорочення науково-педагогічних кадрів.

Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів, відповідність освітньої кваліфікації науково-педагогічних працівників освітньому компоненту, затверджуються відкритим або таємним голосуванням та передаються до конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

3.11. Обрання на вакантні посади науково-педагогічних працівників викладача, старшого викладача, доцента відбувається на засіданні Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії.

Прізвища всіх претендентів на відповідну вакантну посаду, які приймають участь у конкурсному відборі, вносять в один бюлетень для таємного голосування. Кожен член Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету має право голосувати лише за одного претендента (кожен член Вченої ради повинен залишити в бюлетені не викресленим прізвище лише одного претендента). При всіх інших варіантах голосування, бюлетені вважаються недійсними.

У надзвичайних випадках (введений воєнний стан, карантин, тощо) таємне голосування може проводитись із використанням електронної системи (платформа ZOOM або Google із обов'язковим забезпеченням верифікації та анонімності голосування членів Вченої ради).

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету в кількості не менше трьох членів Вченої ради. Протокол лічильної комісії затверджує Вчена рада навчально-наукового інституту / факультету відкритим голосуванням.

3.12. Рішення Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше ніж дві третини

членів Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету.

Обраним вважається претендент, який набрав більшість голосів, але не менше від половини голосів, присутніх на засіданні членів Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету.

3.13. Рішення Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету затверджується на засіданні Вченої ради Університету.

3.14. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади завідувача кафедри відбувається на засіданні відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету та Конференції трудового колективу навчально-наукового інституту / факультету. Предметом обговорення повинен бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому закладі освіти) та запропоновані ним програми розвитку кафедри. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, має проводити ректор Університету, або за його дорученням, заступник керівника чи директор (керівник) відповідного навчально-наукового інституту / декан відповідного факультету.

Висновки кафедри, Вченої ради, Конференції трудового колективу навчально-наукового інституту / факультету про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим або таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

3.15. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення вакантної посади професора кафедри відбувається на засіданні відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету. Предметом обговорення повинен бути звіт про роботу претендентів за попередній період та напрямки їх подальшої роботи.

Висновки кафедри, Вченої ради навчально-наукового інституту / факультету про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим або таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

3.16. Обрання на вакантні посади професора, завідувача кафедри відбувається на засіданні Вченої ради Університету після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії.

Прізвища всіх претендентів на відповідну вакантну посаду, які

приймають участь у конкурсному відборі, вносять в один бюлетень для таємного голосування. Кожен член Вченої ради Університету має право голосувати лише за одного претендента (кожен член Вченої ради повинен залишити в бюлетені не викресленим прізвище лише одного претендента). При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

У надзвичайних випадках (введений воєнний стан, карантин, тощо) таємне голосування може проводитись із використанням електронної системи (платформа ZOOM або Google із обов'язковим забезпеченням верифікації та анонімності голосування членів Вченої ради).

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів Вченої ради Університету в кількості не менше трьох членів Вченої ради Університету. Протокол лічильної комісії затверджує Вчена рада Університету відкритим голосуванням.

3.17. Рішення Вченої ради Університету вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше ніж дві третини членів Вченої ради Університету.

Обраним вважається претендент, який набрав більшість голосів, але не менше від половини голосів, присутніх на засіданні членів Вченої ради Університету.

Якщо у виборах брало участь два або більше претендентів на одну посаду, і голоси членів Вченої ради Університету розділились порівну, проводять повторне голосування на тому ж засіданні Вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

3.18. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки відбувається на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Предметом обговорення повинен бути звіт про роботу претендентів за попередній період та напрямки їх подальшої роботи.

Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, має проводити ректор Університету, або за його дорученням, заступник керівника.

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

3.19. Обрання на посаду директора бібліотеки, відбувається на засіданні Вченої ради Університету після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії.

3.20. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету.

3.21. Рішення Вченої ради Університету набирає чинності після його введення в дію ректором Університету і є підставою для укладання контракту.

3.22. Якщо при проведенні конкурсу на 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 ректора Університету, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

4. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

4.1. Науково-педагогічних працівників приймають на роботу шляхом укладання трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

Ректор Університету в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників. Підставою для призначення є укладання трудового договору (контракту).

4.2. Введення в дію рішення Вченої ради вважається підставою для укладання трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин).

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

5. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

5.1. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не

була завершена) наказом ректора Університету можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково - педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням.

У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році

5.2. 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 України «Про вищу освіту».

5.3. 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.

5.4. У разі утворення нового навчально-наукового інституту, факультету, нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу), ректор Університету може призначати виконувача обов'язків керівника цього навчально-наукового інституту, факультету, кафедри на строк до проведення погодження кандидатури директора (керівника) навчально-наукового інституту / декана факультету, проведення виборів завідувача кафедри.

5.5. За працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

5.6. Гарантії, визначені у п. 5.5. цього Положення, 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) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідних підрозділах розвідувальних органів України 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.

6. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1 Дане Положення, зміни й доповнення до нього затверджуються Вченою радою Університету відкритим голосуванням простою більшістю голосів. Рішення Вченої ради Університету вводиться в дію наказом ректора Університету.

6.2. Контроль за дотриманням даного Положення покладається на ректора Університету.

6.3. При виникненні ситуацій щодо заміщення посад науково-педагогічних працівників, не передбачених у цьому Положенні, рішення ухвалює Вчена рада Університету, керуючись чинним законодавством й Статутом ХНЕУ ім. С.Кузнеця.

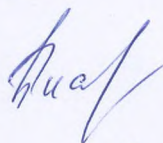
ПОГОДЖЕНО:

Проректор з навчально-методичної роботи



Каріна НЕМАШКАЛО

Учений секретар



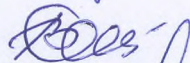
Оксана ПИСАРЧУК

Начальник відділу кадрів



Лариса МОГЛЕВСЬКА

Голова Профкому



Сергій ВАСИЛИК

Юрисконсульт I кат.



Яніна ЧУПРИНА

9K

Прошито та пронумеровано
12 (дванадцять) аркушів

Начальник ВК Дариса МОГИЛЕВСЬКА

