

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ КИЇВСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ БУДІВНИЦТВА І
АРХІТЕКТУРИ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ВСП «ІНО КНУБА»

Голова Вченої ради, директор

Олексій ШКУРАТОВ

Протокол № 52 від 22.02.2024



ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ
при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних
працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)
у відокремленому структурному підрозділі
"Інститут інноваційної освіти Київського національного
університету будівництва і архітектури"

КИЇВ 2024

ЗМІСТ

	стор.
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
ОСНОВНІ ЗАСАДИ КОНКУРСУ	4
УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ	5
ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	7
ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ	10
ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ	13

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у відокремленому структурному підрозділі "Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури" (далі - Порядок) регламентує процедуру конкурсного відбору чи обрання за конкурсом (далі - конкурс) осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників у відокремленому структурному підрозділі "Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури" (далі - Інститут) та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі - контракт).

1.2. Цей порядок розроблений на підставі Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII; законів України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII; «Про доступ до публічної інформації» від 03.01.2011 № 2939-VI; Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1187; Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963; Примірного положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2018 № 404; Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170; Типової форми контракту з працівником, затвердженої наказом Міністерства праці України від 15.04.1994 № 23, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 28.04.1994 за № 84/293; Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005; Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336; Класифікатора професій національного класифікатора України ДК 003:2010, затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327; Статуту Київського національного університету будівництва і архітектури (далі - Університет), затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 02.02.2021 № 139; Положення про ВСП «ІНО КНУБА», затвердженого ректором університету від 20.02.2024; Положення про Вчену раду ВСП «ІНО КНУБА»

(далі - Вчена рада), схвалено рішенням Вченої ради від 24.12.2019 № 14 та інших нормативно-правових актів.

1.3. Порядок визначає процедуру обрання за конкурсом осіб на вакантні посади завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента.

1.4. Дія цього порядку не поширюється на призначення на посаду директора та його заступників, яке здійснюється відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та Положення про ВСП «ІНО КНУБА».

2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ КОНКУРСУ

2.1. Для організації та проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників наказом директора Інституту утворюється конкурсні комісії.

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

2.3. Проведення конкурсу на заміщення вакантної посади оголошується директором, про що видається наказ.

2.4. Оголошення про проведення конкурсу, терміни його проведення, основні вимоги до претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників Інституту (далі - претенденти) публікуються на офіційному вебсайті Інституту (далі - вебсайт).

2.5. В оголошенні зазначаються наступні відомості:

- повна назва Інституту із зазначенням його місцезнаходження, вебсайту, номерів телефонів та адреси електронної пошти;
- найменування посад, на які оголошено конкурс, та вимоги до претендентів на такі посади;
- перелік необхідних документів, що подаються для участі у конкурсній до відділу кадрів Інституту;
- строк подання заяв та документів, який не може бути меншим ніж один місяць з дня оприлюднення оголошення;
- адреса та телефон відділу кадрів, який приймає документи;
- прізвище, ім'я та по батькові, найменування посади працівника відділу кадрів, уповноваженого на надання роз'яснень щодо проведення конкурсу.
- інша додаткова інформація, що не суперечить законодавству.

2.6. Можливість для ознайомлення з цим Порядком має бути забезпечена претендентам на вебсайті, а з посадовими інструкціями науково-педагогічних працівників - у відділі кадрів Інституту.

2.7. Зміна умов проведення конкурсу або його скасування може здійснюватися за рішенням директора, про що видається наказ.

2.8. Дата публікації оголошення є першим днем оголошення конкурсу.

3. УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

3.1. Конкурс - це спеціальна форма добору персоналу, що має на меті забезпечити альтернативні вибори на вакантні посади науково-педагогічних працівників Інституту з числа осіб, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти, що визначаються професійно-кваліфікаційними вимогами до вакантних посад.

3.2. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсу оголошується не пізніше ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної та не пізніше ніж за три місяці до закінчення терміну дії контракту з науково-педагогічним працівником.

3.3. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі становить не менше ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс і впродовж п'яти робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ директора про допуск претендентів до участі в конкурсному відборі.

3.4. Особа, яка не працює в Інституті і виявила бажання взяти участь у конкурсі, подає до відділу кадрів Інституту особисто або надсилає поштою наступні документи:

- письмову заяву на ім'я директора про участь у конкурсі, написану власноруч;
- копію документа, що посвідчує особу;
- заповнену особову картку (встановленого зразка);
- автобіографію;
- копію трудової книжки (за наявності);
- копії документів про вищу освіту, підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством документи), присвоєння вченого звання, присудження наукового ступеня, військового квитка (для військовослужбовців або військовозобов'язаних), сертифікат про рівень володіння державною мовою,
- перелік наукових праць, опублікованих у вітчизняних та/або іноземних (міжнародних) рецензованих фахових виданнях;
- письмову згоду на обробку персональних даних.

3.5. Претенденти, які працюють в Інституті, подають лише заяву про участь у конкурсі.

3.6. Претенденти, які виявили бажання взяти участь у конкурсі, можуть подавати додаткову інформацію про освіту, досвід роботи, професійний рівень і репутацію, а також своє бачення розвитку досліджень і розробок на посаді (характеристики, рекомендації, копії наукових публікацій, реферати тощо).

3.7. Після закінчення встановлених термінів подання документів заяви на участь у конкурсі не приймаються.

3.8. При надсиланні претендентом документів поштою датою подання документів вважається дата, зазначена на поштовому штемпелі.

3.9. Документи, які надіслані претендентом поштою після закінчення встановленого строку подання заяв і документів, повертаються претенденту без розгляду із зазначенням причин відмови у прийнятті документів.

3.10. Облік та реєстрацію документів, поданих претендентами, перевірку документів щодо відповідності встановленим вимогам забезпечує відділ кадрів Інституту у триденний строк з дня надходження.

3.11. Претенденти, документи яких відповідають встановленим вимогам, допускаються до участі у конкурсі.

3.12. Претенденти, документи яких не відповідають встановленим вимогам, до участі у конкурсі не допускаються, про що їм повідомляється протягом п'яти робочих днів з дня отримання документів. Після усунення недоліків претендент має право, у межах зазначеного в оголошенні терміну подання документів, подати їх повторно.

3.13. Претендентам, які подали заяву і не відповідають вимогам оголошеного конкурсу, у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, надсилається відповідний лист із повідомленням про вручення поштового відправлення, направляється повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо. Таке повідомлення надсилається не пізніше трьох робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу. Невмотивована відмова щодо участі в конкурсі не допускається.

3.14. Рішення про відмову в участі у конкурсі може бути оскаржене у встановленому законом порядку.

3.15. Вимоги до учасників конкурсу встановлюються Інститутом в «Оголошенні» конкурсу.

3.16. На посади науково-педагогічних працівників обираються, особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра (спеціаліста).

3.17. Конкурс проводиться на вакантні посади та по закінченню строку обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконує обов'язки на умовах строкового договору (контракту), термін якого закінчується.

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

3.19. Конкурс не оголошується на посади:

- зайняті жінками, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах або перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- тимчасово вільні у зв'язку з навчанням працівників, які їх обіймають, в аспірантурі або докторантурі для завершення докторської дисертації та у зв'язку з проходженням ними стажування;
- в інших випадках, коли за працівником згідно із законодавством зберігається місце роботи (посада).

4. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. У конкурсі мають право брати участь особи, які мають відповідну повну вищу освіту; пройшли спеціальну педагогічну підготовку; мають наукові досягнення і за своїми професійно-кваліфікаційними та моральними якостями відповідають вимогам до науково-педагогічних працівників, встановленим законами «Про освіту», «Про вищу освіту», умовам оголошеного конкурсу та які:

- постійно підвищують свій професійний і науковий рівень та педагогічну майстерність;
- забезпечують високий науковий і методичний рівень викладання навчальних дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідної спеціальності;
- додержуються норм педагогічної етики та моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в Інституті, прищеплюють їм любов до України, виховують їх в дусі українського патріотизму і поваги до Конституції України;
- додержуються законів «Про освіту» та «Про вищу освіту», вимог Положення про Інститут, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору Інституту.

4.2. Поза конкурсом заміщуються посади викладачів, випускниками аспірантури у рік закінчення аспірантури. Після трирічного терміну перебування випускників аспірантури на вказаних посадах трудові відносини з ними можуть бути продовжені на умовах контракту (трудового договору).

4.3. В окремих випадках, 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.

4.4. Претенденти мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади. Для визначення рівня професіоналізму особи, яка бере участь у конкурсі, беруться до уваги:

- науковий ступінь (кандидат наук, доктор філософії, доктор наук);
- вчене звання (доцент, професор);
- наявність повної вищої освіти за профілем кафедри;
- загальна кількість наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки, опублікованих методичних розробок за останні десять років та винаходів;
- науковий та методичний рівень проведення лекційних занять та семінарів;
- наявність наукової тематики, що фінансується за рахунок госпдоговорів, виконання держбюджетної тематики, міжнародних наукових контрактів або інших джерел надходжень за науковим класифікатором за останні 5 років;
- участь у виконанні «ініціативних» наукових тем за останні 5 років;
- наявність за останні п'ять років наукових публікацій (статей, розділів колективних монографій) у періодичних виданнях з ISSN (або не менше двох публікацій матеріалів конференцій з ISBN та/або ISSN), які включені до наукометричних баз Scopus або Web of Science Core Collection;
- наявність не менше п'яти наукових публікацій у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України за останні 5 років;
- наявність виданого навчального посібника (з грифом Методичної ради ІНО КНУБА) або сертифікованих навчальним відділом ІНО КНУБА трьох дистанційний курсів за останні 3 років;
- наявність виданого підручника (включаючи електронний) 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) за останні 5 років;

При проходженні конкурсного відбору або обрання за конкурсом при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників вперше (з урахуванням попередніх результатів діяльності), пропонується встановлювати строк обрання на посаду до 3 років або на загальних підставах з урахуванням вимог за рекомендацією кафедри та рішення конкурсної комісії.

4.5. Претенденти мають відповідати наступним вимогам:

- на посаду завідувача кафедри мати вчене звання професора (доцента або старшого дослідника) та науковий ступінь доктора наук, доктора філософії або кандидата наук за профілем кафедри;
- на посаду професора мати науковий ступінь доктора наук, доктора філософії або кандидата наук або вчене звання професора за профілем кафедри, стаж науково-педагогічної роботи у закладах вищої освіти не менше п'яти років; бути авторами підручників, навчально-методичних посібників, інших наукових праць; викладати навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні; готувати науково-педагогічні кадри;
- на посаду доцента мати науковий ступінь кандидата наук, доктора філософії або доктора наук за профілем кафедри;
- на посаду старшого викладача, як правило, мати науковий ступінь кандидата наук, доктора філософії або кваліфікацію магістра за профілем кафедри та стаж науково-педагогічної діяльності у закладах вищої освіти не менше двох років;
- на посаду викладача, асистента, як правило, мати повну вищу освіту (магістр, спеціаліст) за профілем кафедри, без вимог до стажу.

4.6. Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора та завідувачів кафедр обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності (у разі відсутності претендента - лише за його письмової згоди). Предметом обговорення має бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Інституті або університеті) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

4.7. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендентів (крім претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр) кафедра може запропонувати їм попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників Інституту. За бажанням претендентів їм може бути надана можливість для ознайомлення із структурним підрозділом, де вони мають намір працювати.

4.8. Право голосу на кафедрі мають тільки штатні викладачі, яких на засіданні кафедри має бути не менше двох третин від загальної кількості.

4.9. Рекомендованим до обрання вважається претендент, який набрав більше половини голосів присутніх штатних викладачів.

4.10. При таємному голосуванні прізвища всіх претендентів вносяться до одного бюлетеня в алфавітному порядку.

4.11. Кожен штатний викладач кафедри має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента або проти всіх. При інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

4.12. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії (далі - комісія) разом з окремими висновками учасників засідання, викладеними в письмовій формі. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками кафедри.

4.13. Негативний висновок кафедри не дає права відмовити претенденту в розгляді його кандидатури комісією.

5. ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

5.1. Протягом п'яти робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів наказом директора затверджується перелік претендентів, допущених до конкурсу, який оприлюднюється на вебсайтах.

5.2. Проведення конкурсу має відбутися в межах двохмісячного строку (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

5.3. Для проведення конкурсу наказом директора створюються дві комісії у складі не менш як по сім осіб. Одна комісія - для проведення конкурсу на посади завідувачів кафедр, друга - для проведення конкурсу щодо решти науково-педагогічних працівників.

5.4. Головним завданням комісії є надання Вченій раді обґрунтованих пропозицій щодо претендентів.

5.5. Діяльність комісії здійснюється на засадах:

- відкритості та гласності;
- рівності прав членів комісії;
- колегіальності прийняття рішень комісією;
- незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень комісії, неупередженого ставлення до учасників конкурсу.

5.6. Засідання комісії є правоможним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її членів.

5.7. Про час і місце проведення засідання комісії відділ кадрів Інституту повідомляє учасників конкурсу.

5.8. Комісія проводить співбесіду з кожним учасником конкурсу.

5.9. Комісія за результатами розгляду поданих претендентом документів і співбесіди з ним проводить оцінку його професійного рівня і приймає рішення стосовно нього шляхом таємного голосування простою більшістю голосів від затвердженого складу комісії.

5.10. Під час оцінювання відомостей, наданих учасником конкурсу, має також враховуватися:

- володіння сучасними методами та методологіями досліджень і розробок;

- особистий внесок у розроблення сучасних методологій та методик виконання досліджень і розробок;
- досвід участі у підготовці звітних матеріалів про виконання досліджень і розробок, проведення експертизи за міжнародними програмами, звітів за результатами експертних оцінювань (peer review); участь в редколегіях міжнародних видань, членство у міжнародних фахових товариствах;
- рівень володіння іноземною мовою (іноземними мовами).

5.11. Якщо два або більше учасників конкурсу, які претендують на одну і ту саму вакантну наукову посаду, отримали рівну кількість голосів, переможець конкурсу визначається комісією шляхом відкритого голосування. При цьому комісією можуть братися до уваги переваги учасника конкурсу в рівні присудженого ступеня вищої освіти, присвоєного вченого звання, досвіді фахової роботи, кількості наукових публікацій, статистичних даних щодо індексу цитування тощо. У разі рівного розподілу голосів членів комісії голос головуєчого є вирішальним.

5.12. Засідання комісії оформлюється протоколом, який підписується усіма присутніми на засіданні членами комісії. Кожний член комісії має право додати до протоколу свою окрему думку.

5.13. Конкурс вважається таким, що не відбувся, і у разі потреби оголошується повторно, якщо під час проведення конкурсу не подано жодної заяви; жодна з осіб, які виявили бажання взяти участь у конкурсі, не була до нього допущена або переможця конкурсу не виявлено за результатами голосування.

5.14. За результатами обговорення кандидатур учасників конкурсу комісія ухвалює остаточні рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів, асистентів. Ці рішення набирають чинності після їх затвердження директором.

5.15. За результатами обговорення кандидатур учасників конкурсу на заміщення посад доцента, професора та завідувачів кафедр, комісія не пізніше тридцяти календарних днів з дня видання директором наказу про допуск претендентів до участі в конкурсі ухвалює рішення про передання усіх необхідних документів разом з висновками комісії до Вченої ради. Предметом обговорення має бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Інституті або університеті) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

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

5.17. Обрання кандидатур на посади науково-педагогічних працівників Вченою радою проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і пропозиція комісії та проводиться обговорення зазначених у п. 5.15 цього положення документів у присутності претендентів на відповідну посаду.

5.18. Рішення Вченої ради при проведенні конкурсу є правоможним, якщо в голосуванні брало участь не менше двох третин її членів. Обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради.

5.19. 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 бюлетені вважаються недійсними.

5.20. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно.

5.21. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради, конкурс вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно.

5.22. Конкурсне обрання проводиться і в разі участі лише одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

5.23 Рішення Вченої ради оформлюється протоколом, витяг з якого підписується головою та вченим секретарем. Витяг з протоколу засідання Вченої ради та органу самоврядування про затвердження результатів конкурсу долучається до конкурсних справ учасників конкурсу.

5.24. 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 наказ про його звільнення з зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради.

5.25. Рішення Вченої ради є остаточним і оскарженню не підлягає.

5.26. Рішення Вченої ради Інституту є підставою для укладення контракту з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу.

5.27. Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється на вебсайті, а результати конкурсу затверджуються наказом директора протягом трьох робочих днів після затвердження Вченою радою.

5.28. Якщо протягом двадцяти календарних днів з дня затвердження результатів конкурсу заяву на призначення на вакантну наукову посаду переможцем конкурсу не подано, посада вважається вакантною.

6. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ

6.1. Після позитивного рішення Вченої ради працівник подає на ім'я директора заяву з проханням про прийняття його на роботу або переукладання контракту на відповідну посаду.

6.2. Підставою для укладення контракту з обраною особою і видання наказу директора про прийняття її на роботу є рішення:

- Вченої ради про призначення претендента на посаду завідувача кафедри, професора та доцента;
- комісії стосовно обрання претендента на посади старших викладачів, викладачів, асистентів.

6.3. Контракт укладається у письмовій формі і підписується директором та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

6.4. Контракт укладається строком до п'яти років.

Для посад завідувачів кафедр, професорів: на 5 років виконання не менше 4 з наведених пунктів (з обов'язковим виконанням пункту 2 та 3) та не менше 7 пунктів з п.38 Ліцензійних умов. На 3 роки виконання не менше 3 з наведених пунктів та не менше 6 пунктів з п.38 Ліцензійних умов. На 1 рік виконання не менше 1 з наведених пунктів та не менше 4 пунктів з п.38 Ліцензійних умов.

Для посад доцентів: на 5 років виконання не менше 3 з наведених пунктів (з обов'язковим виконанням пункту 3) та не менше 6 пунктів з п.38 Ліцензійних умов. На 3 роки виконання не менше 2 з наведених пунктів та не менше 5 пунктів з п.38 Ліцензійних умов. На 1 рік виконання не менше 1 з наведених пунктів та не менше 4 пунктів з п.38 Ліцензійних умов.

Для посад старших викладачів, викладачів, асистентів: на 5 років виконання не менше 3 з наведених пунктів та не менше 4 пунктів з п.38 Ліцензійних умов. на 3 роки виконання не менше 2 з наведених пунктів та не менше 4 пунктів з п.38 ліцензійних умов. На 1 рік виконання не менше 1 з наведених пунктів та не менше 4 пунктів з п.38.

6.5. Контракт оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожної з сторін контракту.

6.6. У контракті передбачаються строк його дії; права, обов'язки та відповідальність сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці, а також інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника, з урахуванням фінансових можливостей Інституту.

6.7. Умови контракту, які погіршують становище науково-педагогічного працівника порівняно з законодавством про працю, є недійсними.

6.8. У контракті може бути визначено умови, порядок стимулювання і показники, за якими встановлюється винагорода науково-педагогічним працівникам відповідно до нормативних актів Інституту.

6.9. При невиконанні або неналежному виконанні сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, він може бути достроково розірваний з попередженням іншої сторони за два тижні.