МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

СХВАЛЕНО

Вченою радою СНУ ім. В. Даля
протокол № 3
від 30.10 2026 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом ректора СНУ ім. В. Даля

_____О.ЦЕЛІЩЕВ

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок віднесення окремих посад працівників Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля до посад науково-педагогічних або педагогічних працівників

ПРИЙНЯТО
На засіданні Методичної Ради університету
протокол №__1__від "22 " жовтня 2026 р.

Редакція 2026-01

м. Київ

ПОЛОЖЕННЯ ВНОСИТЬСЯ:

Директор Центру організаційно-методичного забезпечення освітньої діяльності — Павло БОРОВІК

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з науково-педагогічної роботи — Олена АРСЕНТЬЄВА

Голова первинної профспілкової організації СНУ ім. В. Даля — Володимир ТИЩЕНКО

Начальник юридичного відділу — Ірина ПЕРСІЙ

Головний бухгалтер — Любов БЄЛОУСОВА

1 МЕТА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

1. Положення про порядок віднесення окремих посад працівників Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля до посад науково-педагогічних або педагогічних працівників (далі – Положення) розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти» від 06.06.2024 № 3791-IX, Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14 червня 2000 р. № 963, Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» від 30 грудня 2015 р. № 1187 (зі змінами та доповненнями), наказу Міністерства освіти і науки України від 15 травня 2024 року № 686 «Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти»

2 НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

2.1 Чинне Положення розроблено відповідно до:

- Кодексу законів про працю України;
- Закону України «Про вищу освіту»;
- Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти»;
- Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»;
- Постанови Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10.10.2025 № 1291);
- Постанови Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності»;
- наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 29.12.2025 № 1719
- Наказу Міністерства освіти і науки України від 15 травня 2024 р. № 686;
- Статуту Університету;
- Положення про організацію освітнього процесу в Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля;
- Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщені вакантних посад науково-педагогічних працівників Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля та укладання з ними трудових договорів (контрактів);
- Положення про рейтингову оцінку наукової діяльності наукових та науково-педагогічних працівників, кафедр і факультетів Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

3 ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРИЙНЯТІ СКОРОЧЕННЯ

У цьому Положенні застосовано терміни в таких значеннях:

Група забезпечення спеціальності	група педагогічних, науково-педагогічних та/або наукових працівників, для яких заклад освіти є основним місцем роботи і які відповідають кваліфікаційним вимогам, визначеним Ліцензійними умовами (Постанова КМУ № 1187).

Індивідуальний план роботи	документ, що визначає обсяг навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи працівника на навчальний рік
Заклад вищої освіти	окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей
Науково-педагогічні працівники	особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність
Науковий рейтинг Університету	внутрішня система оцінювання результатів наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності науково-педагогічних і наукових працівників Університету, що формується на встановлену дату відповідно до методики, затвердженої Університетом
Педагогічні працівники	особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність
Трудовий договір (контракт)	угода між працівником і Університетом, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а Університет виплачувати заробітну плату та забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін

У цьому Положенні застосовано такі скорочення:

СНУ ім. В. Даля, Університет	Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
Положення	Положення про віднесення працівників Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля до викладацьких категорій
МОН	Міністерство освіти і науки України
ЗВО	заклад вищої освіти
НПП	науково-педагогічні працівники
ПП	педагогічні працівники

КЗпП	Кодекс законів про працю України

4 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. Це Положення про порядок віднесення окремих посад працівників Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля до посад науково-педагогічних або педагогічних працівників (далі - Положення) визначає правові, організаційні та процедурні засади розмежування науково-педагогічних (НПП) і педагогічних (ПП) працівників Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (далі -Університет, СНУ ім. В. Даля).

4.2. Метою Положення є забезпечення прозорого, об'єктивного та юридично обґрунтованого механізму визначення категорії викладацьких посад і працівників з урахуванням: а) переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників; б) фактичного змісту діяльності працівника (навчальної, методичної, наукової, організаційної); в) потреб кадрового забезпечення освітніх програм і виконання ліцензійних та акредитаційних вимог, зокрема функцій гарантів освітніх програм і членів груп забезпечення спеціальностей.

4.3. Дія Положення поширюється на всіх штатних працівників Університету, посади яких відповідно до законодавства можуть бути віднесені до посад науково-педагогічних або педагогічних працівників, а також (з особливостями, визначеними розділом 8) на сумісників.

4.4. Університет як заклад вищої освіти реалізує право на академічну автономію, зокрема право запроваджувати рейтингове оцінювання освітніх, науково-дослідних та інноваційних досягнень учасників освітнього процесу. Критерії, визначені розділом 7 цього Положення, є формою реалізації цього права та застосовуються як внутрішній інструмент підтвердження фактичного змісту діяльності працівника в межах, встановлених законодавством.

4.5. В основу Положення покладено таку модель визначення категорії працівника: 1) перевірка того, чи допускає посада відповідно до Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963, віднесення до посад НПП або ПП (розділ 5); 2) перевірка обсягу наукової (науково-технічної) роботи, передбаченого індивідуальним планом: не менше 30 % робочого часу на навчальний рік та його виконання (розділ 6); 3) підтвердження достовірності виконання наукової роботи в обсязі не менше 30 % за показниками розділу 7.

5 КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЗАГАЛЬНА МОДЕЛЬ ВІДНЕСЕННЯ

5.1. Учасниками освітнього процесу відповідно до статті 53 Закону України «Про вищу освіту» є:

- науково-педагогічні працівники (НПП) - особи, які здійснюють навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність;

- педагогічні працівники (ПП) - особи, які здійснюють навчальну, методичну та організаційну діяльність без обов'язкового виконання наукової складової в обсязі, встановленому для НПП.

5.2. Перелік посад, які можуть бути віднесені до посад науково-педагогічних або педагогічних працівників, встановлюється Постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963. До посад, що можуть належати як до НПП, так і до ПП

(залежно від змісту трудового договору та посадової інструкції), в Університеті, зокрема, належать: професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент тощо.

5.3. До посад НПП незалежно від результатів застосування критеріїв розділу 7 належать посади:

- ректора;
- проректора, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- декана факультету, заступника декана; директора навчально-наукового інституту та його заступника, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- завідувача кафедри.

5.4. Посада (штатна одиниця), зазначена в пункті 5.2, належить до посад ПП на навчальний рік, якщо індивідуальним планом працівника на цей рік передбачено та виконано наукову роботу в обсязі менш як 30 % робочого часу. В іншому разі посада належить до посад НПП. Рішення про віднесення посади до посад ПП ухвалює Університет (наказ ректора на підставі рішення Комісії) в межах граничної чисельності працівників Університету.

5.5. До складу кафедри закладу вищої освіти має входити не менше п'яти науково-педагогічних працівників, для яких кафедра є основним місцем роботи, і не менш як три з них повинні мати науковий ступінь або вчене (почесне) звання

5.6. Перед ухваленням рішення про віднесення посади до посад ПП Комісія перевіряє, чи збережеться після цього на кафедрі склад, визначений пунктом 5.5. Якщо ні, рішення ухвалюється лише одночасно з одним із таких заходів:

- зміна категорії посади кваліфікованого ПП кафедри на НПП за умови його відповідності пункту 7.3.2;

- внесення на розгляд Вченої ради Університету питання про реорганізацію (об'єднання, приєднання) кафедри.

6 КРИТЕРІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ КАТЕГОРІЙ ЗА ЗМІСТОМ ДІЯЛЬНОСТІ

6.1. Для науково-педагогічних працівників наукова (науково-дослідна) складова індивідуального плану роботи повинна становити не менше 30% загального обсягу робочого часу на навчальний рік (ч.2 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту») та має бути зафіксована в індивідуальному плані роботи та звіті про його виконання.

6.2. Педагогічні працівники можуть забезпечувати проведення до 30 % навчальних занять за освітньою програмою, а також інші види навчальної роботи (частина шоста статті 56 Закону України «Про вищу освіту»). Максимальний обсяг навчальної роботи на одну ставку ПП становить 60 %, НПП - 30 % робочого часу на навчальний рік (абзац третій частини другої статті 56 Закону України «Про вищу освіту»).

Основний фокус діяльності педагогічного працівника - розробка методичного забезпечення, проведення навчальних занять та індивідуальна робота зі здобувачами вищої освіти; звітування здійснюється за виконання навчального та методичного навантаження. Участь ПП у наукових дослідженнях є добровільною та не регламентується обов'язковим відсотковим співвідношенням у робочому часі.

Дотримання частки 30 % навчальних занять, які забезпечують ПП, за кожною освітньою програмою контролюють гарант освітньої програми та Центр внутрішнього забезпечення якості освіти під час розподілу навчального навантаження.

7 КРИТЕРІЇ ВІДНЕСЕННЯ ДО КАТЕГОРІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

7.1. Критерії віднесення

7.1. Головний критерій

Наукова (науково-дослідна) складова індивідуального плану роботи повинна становити не менше 30% загального обсягу робочого часу на навчальний рік (ч.2 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту») та має бути зафіксована в індивідуальному плані роботи та звіті про його виконання.

7.2. Допоміжні критерії

7.2.1. Наукова кваліфікація (наявність наукового ступеня та/або вченого звання)

Наявність наукового (освітньо-творчого) ступеня та/або вченого звання підтверджує відповідність працівника критерію наукової кваліфікації незалежно від результатів щорічного рейтингового оцінювання та кількості публікацій за окремий звітний період та враховується як один з трьох критеріїв пункту 7.3. Відсутність наукового ступеня або вченого звання не є підставою для висновку про відсутність наукової кваліфікації працівника, оцінка відбувається за сукупністю.

7.2.2. Позиція працівника у науковому рейтингу Університету

Результати наукової діяльності працівника за даними наукового рейтингу Університету.
Відповідність працівника цьому критерію визначається за результатами рейтингового оцінювання відповідно до чинного Положення про рейтингову оцінку наукової діяльності наукових та науково-педагогічних працівників, кафедр і факультетів Університету.
Критерій вважається виконаним за умови досягнення працівником мінімального рейтингового бала, встановленого окремим рішенням Вченої ради Університету до початку відповідного звітного періоду. Рішення про мінімальний рейтинговий бал оприлюднюється на офіційному сайті Університету не пізніше ніж 20 червня поточного навчального року.
Мінімальний рейтинговий бал установлюється з урахуванням галузевої специфіки, обсягу зайнятості та фактичних можливостей виконання наукової діяльності.
За відсутності затвердженого мінімального рейтингового показника результати рейтингу не можуть використовуватися для встановлення невідповідності працівника критеріям НПП.
Місце працівника у загальному рейтингу Університету саме собою не є показником невідповідності критерію.
Працівники, які на дату фіксації рейтингу, не мають стажу роботи в Університеті, достатнього для формування рейтингового балу, не враховуються при розрахунку загальної кількості працівників, включених до рейтингу, для цілей цього пункту.

7.2.3. Наявність наукових публікацій у міжнародних наукометричних базах даних

Критерій публікаційної активності вважається виконаним за наявності протягом останніх двох років наукових публікацій у виданнях, що індексуються в Scopus та/або Web of Science Core Collection: для професора - щонайменше двох публікацій; для доцента, старшого викладача, викладача та асистента -щонайменше однієї публікації. Факт і дата індексації публікації підтверджуються відомостями відповідної наукометричної бази або довідкою Наукової бібліотеки Університету чи Науково-дослідної частини. Відсутність зазначених публікацій сама по собі не є підставою для віднесення працівника до категорії педагогічних працівників: відповідність категорії НПП визначається за сукупністю критеріїв відповідно

до пунктів 7.3.1-7.3.2 цього Положення. Інші результати наукової діяльності враховуються в межах критерію, визначеного пунктом 7.2.2.

7.3. Порядок застосування критеріїв

7.3.1. Головним є критерій пункту 7.1. Допоміжні критерії пункту 7.2 застосовуються для підтвердження достовірності звіту про виконання наукової роботи та під час планування її обсягу на наступний навчальний рік. Оцінювання відповідності допоміжним критеріям здійснюється з урахуванням сукупності результатів наукової діяльності працівника. Якщо працівник виконав передбачену індивідуальним планом наукову роботу в обсязі не менше 30 % робочого часу на навчальний рік, невідповідність допоміжним критеріям не є підставою для віднесення його посади до посад педагогічних працівників. Рішення про відповідність або невідповідність кожному з допоміжних критеріїв повинно містити конкретне документальне обґрунтування (дані рейтингу, перелік зарахованих робіт, підтвердні документи).

7.3.2. Посада працівника належить до посад науково-педагогічних працівників на навчальний рік за сукупності таких умов: а) посада відповідно до пунктів 5.2-5.4 допускає віднесення до НПП; б) індивідуальним планом на навчальний рік передбачено наукову роботу в обсязі не менше 30 % робочого часу, а за звітний період наукову роботу в передбаченому обсязі виконано. Посади, зазначені в пункті 5.3, належать до посад НПП незалежно від умови підпункту «б». Відповідність працівника щонайменше двом із трьох допоміжних критеріїв пункту 7.2 визначається за прозорою та попередньо затвердженою методикою оцінювання і підтверджує достовірність виконання наукової складової. Невідповідність працівника встановленим критеріям є підставою для аналізу результатів його наукової діяльності та розроблення рекомендацій щодо їх поліпшення, але не спричиняє автоматичної зміни категорії посади або умов трудового договору.

7.3.3. Результати застосування критеріїв 7.1 - 7.2 оформлюються у вигляді витягу з засідання кафедри та є підставою для рішення комісії, визначеного розділом 11.

8 ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕННЯ ДЛЯ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

8.1. Для внутрішніх і зовнішніх сумісників категорія посади (НПП або ПП) визначається окремо від основної посади відповідно до розділів 5–6. Обсяг наукової роботи (не менше 30 % робочого часу) визначається пропорційно частині ставки. Критерії, передбачені пунктами 7.1–7.2, застосовуються на загальних підставах. Внутрішні сумісники, для яких відповідна кафедра є основним місцем роботи, враховуються в чисельності НПП кафедри за основною посадою та лише один раз. Зовнішні сумісники й особи, для яких кафедра не є основним місцем роботи, до мінімальної чисельності НПП кафедри не зараховуються.

8.2. Для працівників, прийнятих протягом поточного навчального року, зокрема за сумісництвом, які не мають достатнього стажу роботи в Університеті для формування рейтингового бала, первинна категорія посади визначається під час прийняття на роботу за посадою, кваліфікацією, науковим ступенем, вченим званням і публікаціями за період, визначений пунктом 7.2.3, незалежно від місця їх підготовки або опублікування. Категорія посади (НПП або ПП) і обсяг наукової роботи зазначаються в оголошенні про конкурс (у разі його проведення) та в трудовому договорі (контракті). Така категорія є тимчасовою та підлягає підтвердженню за результатами першого повного щорічного циклу визначення категорії відповідно до розділу 10.

9 КОМІСІЯ З ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ

9.1. Для розгляду питань віднесення (зміни категорії) працівників до НПП/ПП в Університеті утворюється Комісія з визначення категорії науково-педагогічних та педагогічних працівників (далі - Комісія).

9.2. Персональний склад Комісії затверджується наказом ректора. До складу Комісії входять: проректор, відповідальний за науково-педагогічну діяльність (голова Комісії), проректор з наукової роботи, керівник Науково-дослідної частини, начальник відділу кадрів, директор Центру внутрішнього забезпечення якості освіти, начальник юридичного відділу, представник первинної профспілкової організації. Секретар Комісії призначається наказом ректора і не має права голосу. Декан факультету бере участь у засіданні під час розгляду питань щодо працівників свого факультету без права голосу.

9.3. Комісія розглядає подання завідувачів кафедр (Додаток 2) та результати щорічного визначення категорій (розділ 10); перевіряє відповідність поданих матеріалів критеріям цього Положення; ухвалює рішення про віднесення (зміну категорії) працівника більшістю голосів присутніх членів за умови кворуму не менше двох третин складу; оформлює рішення протоколом, який є підставою для видання наказу ректора.

Працівник, щодо якого розглядається питання, має право не пізніше ніж за 3 робочі дні до засідання ознайомитися з матеріалами та подати письмові пояснення, які Комісія розглядає разом із поданням

9.4. Засідання Комісії проводяться не рідше одного разу на навчальний рік- для проведення щорічного визначення категорій (розділ 10).

10 ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ТА ФІКСАЦІЇ КАТЕГОРІЇ

10.1. Моніторинг відповідності критеріям віднесення до НПП/ПП здійснюється щорічно за такою послідовністю: 1) формування відділом кадрів переліку штатних працівників, посади яких підпадають під дію цього Положення; 2) формування наукового рейтингу Університету НДЧ на встановлену дату (пункт 7.2.2); 3) перевірка відповідності кожного працівника критеріям розділу 7 та формування матриці критеріїв, затвердженої на засіданні кафедри (Додаток 1); 4) розгляд результатів на засіданні Комісії; 5) затвердження результатів наказом ректора; 6) внесення інформації до кадрових документів та інформаційних систем Університету, трудових договорів (контрактів) відповідних працівників.

10.2. Позачергове визначення (перегляд) категорії працівника здійснюється у разі: здобуття працівником наукового ступеня; присвоєння вченого звання; зміни посади працівника; появи публікації, що змінює відповідність критерію 7.2.3; подання працівником заяви про добровільну зміну категорії (розділ 11.3).

11 ПОРЯДОК ЗМІНИ КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКА

11.1. Належність працівника до певної категорії (НПП або ПП) обов'язково фіксується в заяві працівника, трудовому договорі (контракті) та наказі ректора про призначення. Зміна категорії з ПП на НПП (і навпаки) можлива у разі зміни посадових обов'язків, наявності відповідної кваліфікації, результатів щорічного визначення (розділ 10) або добровільної заяви працівника, і оформлюється шляхом укладення додаткової угоди до контракту або проведення нового конкурсу з дотриманням вимог пункту 5.5 цього Положення.

11.2. Переведення науково-педагогічного працівника до категорії педагогічних працівників

Переведення НПП до категорії ПП під час дії чинного трудового договору (контракту) здійснюється за таких підстав: невиконання обсягу наукової роботи, встановленого індивідуальним планом (менше 30 % загального обсягу робочого часу), за підсумками навчального року без поважних причин.

Поважними причинами невиконання обсягу наукової роботи є: тимчасова непрацездатність; відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною; проходження військової служби; стажування або відрядження, погоджені Університетом.

Процедура здійснюється у такій послідовності:

1) Документальна фіксація підстав. Завідувач кафедри протягом 5 робочих днів з моменту засідання кафедри направляє декану вмотивоване подання (Додаток 1) разом із копією матриці о критеріїв, затвердженої на засіданні кафедри, та копією індивідуального плану працівника.
2) Декан передає матеріали на розгляд Комісії, визначеної розділом 9. Працівник запрошується на засідання (не пізніше ніж за 3 робочі дні до засідання); неявка працівника без поважних причин не зупиняє розгляд питання. Комісія ухвалює рішення щодо рекомендації зміни статусу працівника з НПП на ПП у зв'язку зі зміною організації праці та невідповідністю критеріям НПП, або відхиляє подання та передає його до відділу кадрів.
3) Відділ кадрів вручає працівникові під особистий підпис письмове повідомлення про зміну істотних умов праці (Додаток 2) не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження. У разі відмови працівника поставити підпис складається акт про відмову від підпису. Протягом двох місяців з дня повідомлення працівник продовжує виконувати обов'язки НПП та отримує заробітну плату за чинним трудовим договором (контрактом). Працівник має право в будь-який момент протягом цього строку письмово повідомити про свою згоду або незгоду.
4) У разі згоди працівника на переведення сторони підписують додаткову угоду до чинного контракту (посада, обов'язки та умови оплати праці змінюються відповідно до категорії ПП), і ректор видає наказ про переведення. У разі відмови працівника від переведення або відсутності відповіді у встановлений строк трудовий договір припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України.

11.3. Зміна категорії за заявою працівника

11.3.1. Працівник має право подати на ім'я ректора письмову заяву про зміну категорії його посади з НПП на ПП або з ПП на НПП (Додаток 3). Зміна категорії посади з ПП на НПП можлива за умови планування наукової роботи в обсязі не менше 30 % робочого часу на наступний навчальний рік, з дотриманням пункту 5.5 і в межах граничної чисельності працівників Університету.

11.3.2. Наявність чинного строкового трудового договору (контракту) не є перешкодою для добровільного переведення. Процедура реалізується за взаємною згодою сторін відповідно до ст. 32 та п. 1 ст. 36 КЗпП України шляхом укладення додаткової угоди до трудового договору (контракту).

11.3.3. Заява працівника про перехід з категорії НПП до категорії ПП погоджується завідувачем кафедри (з урахуванням вимоги пункту 5.5) та деканом факультету, після чого передається на розгляд Комісії.

11.4. Наслідки зміни категорії посади.

11.4.1. Посадовий оклад працівника, посаду якого віднесено до посад ПП, встановлюється відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 29.12.2025 № 1719).

11.4.2. Тривалість щорічної основної відпустки 56 календарних днів зберігається відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10.10.2025 № 1291).

11.4.3. Час роботи на посадах НПП зараховується ПП до стажу педагогічної роботи. Час роботи на посадах НПП зараховується до науково-педагогічного стажу за наявності наукового (освітньо-творчого) ступеня та/або вченого звання (розділ XV Закону України «Про вищу освіту»).

11.4.4. Максимальний обсяг навчальної роботи на одну ставку ПП становить 60 % робочого часу на навчальний рік.

12 ПОРЯДОК ОСКАРЖЕННЯ

12.1. Працівник, не згодний з рішенням про віднесення (зміну) його категорії, має право протягом 10 робочих днів з дня ознайомлення з відповідним наказом (рішенням Комісії) подати мотивовану заяву на ім'я ректора Університету з проханням про повторний розгляд питання.

12.2. Комісія розглядає заяву протягом 15 робочих днів з дня її надходження, за потреби запрошуючи працівника для надання пояснень. За результатами розгляду Комісія ухвалює рішення про залишення попереднього рішення без змін або про його перегляд.

13 ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

13.1. Зміни та доповнення до Положення вносяться за рішенням Вченої ради Університету та затверджуються наказом ректора у встановленому порядку.

13.2. У разі зміни законодавства України, що регулює питання, врегульовані цим Положенням, застосовуються норми законодавства, а положення цього документа підлягають приведенню у відповідність до законодавства протягом трьох місяців з дня набрання ним чинності.

13.3. Невід'ємною частиною цього Положення є такі додатки:

Додаток 1. Подання про невідповідність працівника критеріям НПП;

Додаток 2. Повідомлення про зміну істотних умов праці (з відривним талоном);

Додаток 3. Заява про переведення до іншої категорії.

Додаток 1
до Положення про порядок віднесення окремих посад працівників
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля до посад науково-педагогічних або педагогічних працівників

Ректору Східноукраїнського національного

університету імені Володимира Даля

_____

(ПІП)

Подання
про невідповідність працівника критеріям науково-педагогічного працівника (НПП) та ініціювання процедури зміни статусу

Доводжу до Вашого відома, що за результатами моніторингу виконання індивідуального плану роботи за 20___/20___ навчальний рік та аналізу наукової діяльності за ____ років, науково-педагогічний працівник _____ (посада, науковий ступінь, вчене звання, П.І.Б. працівника), який (яка) працює на кафедрі _____, не відповідає встановленим критеріям категорії НПП.

Підстави для подання (необхідне зазначити або підкреслити):

- Обсяг наукової (науково-дослідної) роботи в індивідуальному плані за звітний навчальний рік становить _____ % (норма не менше 30 %).
- Рейтингова позиція у загальному рейтингу Університету_____.
- Поважні причини невиконання відсутні / наявні (зазначити): _____.
- Опубліковані результати наукової діяльності (Scopus/WoS) за останні 2 роки відсутні / наявні (зазначити): _____.

До подання додаються такі документи:

- 1. Витяг з протоколу засідання кафедри № ___ від «___» _____ 20___ р.
- 2. Копія індивідуального плану роботи працівника за звітний період з відмітками про невиконання.

Враховуючи викладене, та керуючись розділом 11 Положення, пропоную розглянути питання щодо переведення _____ до категорії педагогічних працівників (ПП).

Завідувач кафедри _____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

«___» _____ 20___ р.

Додаток 3
до Положення про порядок віднесення окремих посад працівників
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля до посад науково-педагогічних або педагогічних працівників

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Кому: _____ (посада працівника)

_____ (П.І.Б. працівника)

ПОВІДОМЛЕННЯ про зміну істотних умов праці

Шановний(-а) _____!

Відповідно до ст. 32 Кодексу законів про працю України, Закону України «Про вищу освіту» та на підставі рішення Комісії з визначення категорії науково-педагогічних та педагогічних працівників Університету (протокол № ___ від «___» _____ 20___ р.), повідомляємо Вас про зміну істотних умов праці через два місяці з дня вручення цього повідомлення. У зв'язку з невідповідністю критеріям науково-педагогічного працівника, встановленим Положенням про критерії та порядок віднесення працівників СНУ ім. В. Даля до категорій науково-педагогічних та педагогічних працівників на підставі подання завідувача кафедри про невідповідність працівника критеріям науково-педагогічного працівника (НПП) та ініціювання процедури зміни статусу, рішення Комісії з визначення категорії науково-педагогічних та педагогічних працівників, Ваш статус змінюється з науково-педагогічного працівника на педагогічного працівника

З «___» _____ 20___ р. Вам пропонується переведення на посаду педагогічного працівника:

Посада: _____

Кафедра/підрозділ: _____

Умови оплати праці: відповідно до штатного розпису для посад педагогічних працівників.

Попереджаємо Вас, що згідно з частиною 6 ст. 36 КЗпП України, у разі Вашої відмови від переведення на запропоновану посаду або відмови від продовження роботи в новому статусі, трудовий договір (контракт) з Вами буде припинено з виплатою вихідної допомоги. Про Ваше рішення (згоду або незгоду) просимо письмово повідомити відділ кадрів Університету протягом двох місяців з дня отримання цього повідомлення шляхом додатку до повідомлення .

Начальник відділу кадрів _____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)
«___» _____ 20___ р.

(лінія відрізу)

ДОДАТОК ДО ПОВІДОМЛЕННЯ

Повідомлення про зміну істотних умов праці мною отримано «___» _____ 20___ р.
Зі змістом повідомлення ознайомлений(-а).
На запропоновані змінені істотні умови праці та переведення на посаду педагогічного працівника:
ПОГОДЖУЮСЬ [ ]
НЕ ПОГОДЖУЮСЬ [ ]

_____ _____
(підпис працівника) (ініціали, прізвище працівника)

Додаток 3
до Положення про порядок віднесення окремих посад працівників
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля до посад науково-педагогічних або педагогічних працівників

Ректору Східноукраїнського національного

університету імені Володимира Даля

_____

(ПІП)

від _____

(посада, кафедра, П.І.Б. викладача)

ЗАЯВА

Прошу з «___» _____ 20___ р. віднести мою посаду _____ кафедри _____ до посад педагогічних працівників у зв'язку з плануванням наукової роботи менш як 30 % робочого часу на 20___/20___ навчальний рік.

Зі зміною істотних умов праці, обсягом навчальної роботи та умовами оплати праці ознайомлений(-а). Прошу внести відповідні зміни до трудового договору (контракту) шляхом укладення додаткової угоди.

_____ _____

(підпис працівника) (ініціали, прізвище працівника)

«___» _____ 20___ р.

ПОГОДЖЕННЯ ТА РЕЗОЛЮЦІЇ:

Завідувач кафедри:

Погоджую. Після зміни на кафедрі зберігається склад, визначений пунктом 5.5 Положення. Віднести штатну одиницю до посад ПП.

_____ _____ «___» _____ 20___ р.

Декан факультету / Директор інституту:

Погоджую.

_____ _____ «___» _____ 20___ р.

ЗАЯВА

Прошу з «___» _____ 20___ р. віднести мою посаду _____ кафедри _____ до посад науково-педагогічних працівників. Зобов'язуюся виконувати

наукову роботу в обсязі не менше 30 % робочого часу на 20___/20___ навчальний рік відповідно до індивідуального плану.

Зі зміною істотних умов праці, обсягом навчальної роботи та умовами оплати праці ознайомлений(-а). Прошу внести відповідні зміни до трудового договору (контракту) шляхом укладення додаткової угоди.

_____ _____

(підпис працівника) (ініціали, прізвище працівника)

«___» _____ 20___ р.

ПОГОДЖЕННЯ ТА РЕЗОЛЮЦІЇ:

Завідувач кафедри:

Погоджую. Після зміни на кафедрі зберігається склад, визначений пунктом 5.5 Положення. Віднести штатну одиницю до посад ПП.

_____ _____ «___» _____ 20___ р.

Декан факультету / Директор інституту:

Погоджую.

_____ _____ «___» _____ 20___ р.