

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний аерокосмічний університет
«Харківський авіаційний інститут»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням вченої ради Університету
Протокол № 2 від 31.08.2026 р.

ВВЕДЕНО У ДІЮ

Наказ № 330 від 31.08.2026 р.

Ректор

Олексій ЛИТВИНОВ

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та
оцінювання компетентностей педагогічних працівників
Національного аерокосмічного університету «Харківський
авіаційний інститут»

СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026

Дата введення «31» серпня 2026 р.

Редакція № 1

Харків 2026

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 2 Всього сторінок 20
--	---	--

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 10.10.2025 № 1291 «Про внесення змін щодо введення посад педагогічних працівників для викладачів закладів вищої освіти до деяких постанов Кабінету Міністрів України», постанови Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» (зі змінами, далі – Ліцензійні умови), постанови Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» (зі змінами, далі – Національна рамка кваліфікацій або НРК), Професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 16.10.2024 № 1466 (далі – Професійний стандарт) та Статуту Університету. Це Положення розроблене в межах реалізації інституційної (академічної, кадрової та організаційної) автономії Університету, гарантованої Законом України «Про вищу освіту», з метою врегулювання процедур розгляду кандидатур, оцінювання компетентностей та прийняття на роботу педагогічних працівників, а також визначення кваліфікаційних вимог до відповідних посад і перевірки можливості залучення працівників до забезпечення освітніх компонентів відповідно до Ліцензійних умов з урахуванням внутрішніх потреб освітнього процесу та специфіки Університету.

1.2. Положення регламентує порядок розгляду кандидатур, оцінювання компетентностей, перевірки відповідності Ліцензійним умовам та прийняття на роботу на посади педагогічних працівників (ПП): асистента (ПП), старшого викладача (ПП), доцента (ПП) та професора (ПП).

1.3. Посади професора, доцента, старшого викладача та асистента відносяться до категорії посад педагогічних працівників у разі, якщо обсяг часу, передбачений для проведення наукової роботи за відповідною посадою, становить менш як 30 відсотків робочого часу на навчальний рік. Рішення щодо віднесення таких посад до посад педагогічних працівників приймається Університетом відповідно до законодавства та цього Положення. Основними напрямками діяльності викладача закладу вищої освіти (далі – ЗВО) – педагогічного працівника, є навчальна, методична, практична та організаційно-педагогічна діяльність.

1.4. Обсяг наукової роботи для цілей пункту 1.3 цього Положення визначається як сума норм часу за видами науково-дослідної роботи, включеними до Індивідуального плану, відповідно до Додатка В Положення про норми часу для планування й обліку роботи науково-педагогічних/педагогічних працівників Університету (СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/003:2026), поділена на загальний річний обсяг робочого часу (в Університеті річний обсяг робочого часу педагогічного / науково-педагогічного працівника становить 1512 годин), помножена на 100 відсотків.

1.5. Віднесення посад професора, доцента, старшого викладача та асистента до категорії педагогічних працівників (ПП) або науково-педагогічних працівників (НПП)

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 3 Всього сторінок 20
--	---	--

здійснюється Університетом до початку процедури добору та розгляду кандидатур для заміщення вакантної посади, а для працівників, які перебувають у трудових відносинах з Університетом, – під час формування Індивідуальних планів роботи на черговий навчальний рік.

Віднесення посади до відповідної категорії здійснюється з урахуванням змісту та структури трудової функції за відповідною посадою, запланованого розподілу видів робіт і частки часу, передбаченої для проведення наукової роботи, у такому порядку:

- завідувач кафедри визначає потребу кафедри у відповідній посаді та обсяг трудових функцій, які має виконувати працівник за цією посадою, з урахуванням потреб освітнього процесу, попереднього розподілу навчального навантаження, запланованої методичної, організаційно-педагогічної, практичної та наукової роботи;

- на підставі визначеного обсягу трудових функцій формується структура робочого часу за відповідною посадою на навчальний рік та визначається частка часу, передбачена для проведення наукової роботи;

- якщо час проведення наукової роботи за відповідною посадою становить менш як 30 відсотків робочого часу на навчальний рік, посада відноситься до категорії посад педагогічних працівників; якщо час проведення наукової роботи становить 30 і більше відсотків робочого часу на навчальний рік, посада відноситься до категорії посад науково-педагогічних працівників;

- рішення щодо віднесення посади до категорії педагогічних або науково-педагогічних працівників розглядається та погоджується на засіданні кафедри і фіксується у протоколі засідання кафедри*;

* Віднесення конкретної посади до категорії педагогічних або науково-педагогічних працівників здійснюється на основі структури трудової функції та обсягу наукової роботи за цією посадою без установлення обов'язкових відсоткових квот чи співвідношень між категоріями ПП і НПП у межах окремої кафедри. Підсумковий розподіл та коригування платних посад між кафедрами здійснюються на рівні Університету з урахуванням результатів наукової діяльності кафедр, обсягів навчального навантаження та специфіки освітніх програм.

- після віднесення вакантної посади до відповідної категорії здійснюється добір, розгляд кандидатур та прийняття на роботу працівника відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Університету;

- у разі прийняття працівника на посаду педагогічного працівника процедура добору та прийняття на роботу здійснюється відповідно до цього Положення; у разі віднесення посади до категорії науково-педагогічних працівників – відповідно до Положення Університету про порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, призначення та звільнення з посад, продовження терміну роботи науково-педагогічних працівників (СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/006:2025).

Для працівників, які вже перебувають у трудових відносинах з Університетом, віднесення посади до категорії педагогічних або науково-педагогічних працівників на черговий навчальний рік здійснюється під час формування Індивідуального плану роботи відповідно до цього пункту та з дотриманням вимог законодавства про працю щодо зміни умов трудового договору.

За результатами виконання Індивідуального плану роботи фактична структура робочого часу та частка часу, витрачена на проведення наукової роботи, враховуються

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 4 Всього сторінок 20
--	---	--

під час планування та визначення категорії відповідної посади на наступний навчальний рік.

1.6. Зміна віднесення посади до категорії педагогічних або науково-педагогічних працівників здійснюється з дотриманням вимог законодавства про працю та умов укладеного трудового договору (контракту). Якщо така зміна зумовлює зміну істотних умов праці, трудової функції або інших умов трудового договору, вона оформлюється у встановленому законодавством порядку.

1.7. Педагогічні працівники мають право (але не обов'язок) за власною ініціативою та за наявності можливостей провадити наукову, науково-технічну, науково-методичну та інноваційну діяльність. Виконання наукової роботи може за бажанням працівника включатися до його Індивідуального плану (в обсязі, що становить менш як 30 відсотків робочого часу на навчальний рік) або здійснюватися поза межами обов'язкового навантаження. Результати наукової діяльності ПП підлягають врахуванню під час рейтингового оцінювання, морального й матеріального заохочення на загальних підставах.

2. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПОСАД ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Призначення на посади

Призначення на посади ПП здійснюється за умови відповідності кандидатів професійної кваліфікації, визначеної Професійним стандартом, рівень якої відповідає складності трудових функцій за відповідною посадою Професійного стандарту, а також встановленим цим Положенням мінімальним вимогам. Кваліфікаційні вимоги, визначені цим розділом, застосовуються з урахуванням особливостей, передбачених пунктом 2.2 цього Положення:

2.1.1. Асистент (ПП).

Відповідність Професійному стандарту: «Викладач ЗВО – педагогічний працівник» (7 рівень НРК).

Освіта: Вища освіта за ступенем магістра (або спеціаліста) за відповідною чи спорідненою спеціальністю.

Стаж: Без вимог до стажу.

Професійні досягнення: Наявність не менше 1 виду досягнень із загальноуніверситетського переліку, що наведено у Додатку до цього Положення.

2.1.2. Старший викладач (ПП).

Відповідність Професійному стандарту: «Викладач ЗВО – педагогічний працівник або провідний педагогічний працівник» (7 або 8 рівень НРК).

Освіта: Вища освіта за ступенем магістра (спеціаліста) за відповідною чи спорідненою спеціальністю.

Стаж: Стаж педагогічної та/або науково-педагогічної роботи не менше 5 років (за наявності наукового ступеня PhD / кандидата наук – не менше 1 року).

Професійні досягнення: Наявність не менше 3 видів досягнень із загальноуніверситетського переліку, що наведено у Додатку до цього Положення.

Розроблено:	Перевірено:	Дійсно з:
Елеонора ДАРМОФАЛ	Сергій ОРЛОВ	31.08.2026

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 5 Всього сторінок 20
---	--	---

2.1.3. Доцент (ПП).

Відповідність Професійному стандарту: «Викладач ЗВО – провідний педагогічний працівник» (8 рівень НРК).

Освіта та науковий статус: Вища освіта за ступенем магістра (спеціаліста); наявність наукового ступеня (PhD / кандидат / доктор наук) та/або вченого звання доцента чи старшого дослідника (крім передбачених законодавством винятків для галузей мистецтва та спорту).

Стаж: Стаж науково-педагогічної роботи у закладах вищої/фахової передвищої освіти не менше 5 років.

Професійні досягнення: Наявність не менше 5 видів досягнень із загальноуніверситетського переліку, що наведено у Додатку до цього Положення.

2.1.4. Професор (ПП).

Відповідність Професійному стандарту: «Викладач ЗВО – академічний лідер» (8 рівень НРК).

Освіта та науковий статус: Вища освіта за ступенем магістра (спеціаліста); наявність наукового ступеня (доктор наук, PhD або кандидата наук) та вченого звання (професор або доцент або старший науковий співробітник), наявність визнаного науково-методологічного доробку.

Стаж: Стаж науково-педагогічної роботи не менше 8 років.

Професійні досягнення: Наявність не менше 7 видів досягнень із загальноуніверситетського переліку, що наведено у Додатку до цього Положення.

2.2. Особливості призначення на посаду за наявності невідповідності окремим кваліфікаційним вимогам

2.2.1. Особи, які не відповідають окремим кваліфікаційним вимогам, установленим цим Положенням, зокрема щодо освіти або стажу роботи, але мають достатній практичний досвід, відповідні професійні компетентності та здатні успішно і в повному обсязі виконувати покладені на них трудові функції, як виняток (п. 11 Довідника професій працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності, затвердженого Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336), можуть бути призначені на відповідну посаду за рекомендацією відповідної комісії, створеною наказом ректора, якщо інше не передбачено законодавством України, Професійним стандартом або іншими нормативно-правовими актами, що мають вищу юридичну силу.

2.2.2. Рішення про можливість застосування винятку приймається комісією за результатами комплексного оцінювання професійних та педагогічних компетентностей кандидата з урахуванням:

- характеру та тривалості його професійного досвіду;
- відповідності професійного досвіду змісту трудових функцій за відповідною посадою;
- підтверджених професійних досягнень;
- результатів оцінювання педагогічних компетентностей;
- здатності забезпечувати відповідні освітні компоненти;

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 6 Всього сторінок 20
---	--	---

- відповідності освітньої та/або професійної кваліфікації кандидата вимогам Ліцензійних умов;

- інших документально підтверджених результатів професійної діяльності.

2.2.3. Застосування передбаченого пунктом 2.2 винятку не допускається, якщо відповідна вимога щодо освіти, професійної кваліфікації, наявності певної кваліфікації або іншої характеристики працівника прямо встановлена законом, постановою Кабінету Міністрів України, Професійним стандартом, Ліцензійними умовами або іншим нормативно-правовим актом та не передбачає можливості відступу від неї.

2.2.4. Застосування винятку за пунктом 2.2 не звільняє працівника від виконання вимог законодавства та внутрішніх нормативних документів Університету щодо забезпечення конкретних освітніх компонентів і не означає автоматичної відповідності працівника кадровим вимогам для забезпечення будь-якого освітнього компонента.

2.3. Прийняття особи на посаду педагогічного працівника не означає автоматичного надання їй права на забезпечення будь-якого освітнього компонента або здійснення будь-якого виду навчальних занять.

Можливість доручення педагогічному працівникові забезпечення конкретного освітнього компонента, у тому числі проведення лекційних, практичних, лабораторних, семінарських, індивідуальних занять та консультацій, визначається з урахуванням відповідності його освітньої та/або професійної кваліфікації такому освітньому компоненту відповідно до Ліцензійних умов, освітньої програми, робочої програми освітнього компонента та внутрішніх документів Університету.

Відповідність освітньої та/або професійної кваліфікації педагогічного працівника освітньому компоненту підтверджується документами та іншими відомостями відповідно до Ліцензійних умов.

Розподіл видів навчальної роботи між педагогічними працівниками здійснюється кафедрою з урахуванням посади працівника, складності освітнього компонента, рівня його професійної кваліфікації, досвіду викладацької та/або професійної діяльності та результатів оцінювання компетентностей.

2.4. Кількісні вимоги до професійних досягнень, встановлені для призначення на посаду педагогічного працівника, є внутрішніми кваліфікаційними критеріями Університету та не замінюють і не ототожнюються з вимогою щодо наявності досягнень у професійній діяльності, установленною пунктом 38 Ліцензійних умов. Перелік та кількість досягнень, що враховуються для цілей пункту 38 Ліцензійних умов, визначаються виключно відповідно до цього пункту Ліцензійних умов.

3. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ КАНДИДАТУР ТА ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

3.1. Призначення на посади ПП (первинне призначення, призначення на новий строк, приведення посади у відповідність до нової класифікації відповідно до пункту 1.5 цього Положення) здійснюється наказом ректора Університету за поданням завідувача кафедри, погодженим деканом факультету, без проведення конкурсного відбору, передбаченого частиною 7 статті 55 Закону України «Про вищу освіту» для науково-

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 7 Всього сторінок 20
---	--	---

педагогічних працівників, – з урахуванням частини 4 статті 55 зазначеного Закону.

3.2. Не пізніше ніж за 10 календарних днів до розгляду кандидатури на засіданні кафедри Університет розміщує на офіційному сайті оголошення про наявну (заплановану) вакансію ПП із зазначенням кафедри, посади та кваліфікаційних вимог – з метою забезпечення відкритості процедури та можливості подання документів іншими особами, які відповідають кваліфікаційним вимогам.

3.3. Кафедра розглядає кандидатуру (кандидатури) на своєму засіданні на підставі кваліфікаційних документів, поданих кандидатом, які включають: копії документів про освіту, науковий ступінь / вчене звання (за наявності), документи, що підтверджують стаж педагогічної та/або науково-педагогічної роботи, документи про підвищення кваліфікації, а також відомості про професійні досягнення відповідно до Загальноуніверситетського переліку (Додаток до цього Положення). Рішення кафедри фіксується в протоколі засідання.

3.4. Для осіб, які вперше претендують на посади старшого викладача (ПП), доцента (ПП) чи професора (ПП) в Університеті, кафедра додатково організовує пробне заняття, відкриту лекцію або презентацію методики викладання (залежно від графіка освітнього процесу) перед викладачами кафедри; результати оцінюються колегіально й фіксуються у протоколі засідання кафедри. Для внутрішніх кандидатів – чинних працівників Університету, які призначаються на новий строк для викладання того самого або спорідненого освітнього компонента, проведення пробного заняття, відкритої лекції чи презентації методики викладання не є обов'язковим.

3.5. Відповідність кандидата вимогам Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» перевіряється на підставі документів, що підтверджують рівень володіння державною мовою та подаються відповідно до статей 9 і 10 зазначеного Закону.

3.6. Оцінка цифрової компетентності (робота в LMS-системі Університету, створення мультимедійних та електронних навчальних матеріалів) здійснюється кафедрою в межах розгляду пакета кваліфікаційних документів від кандидата без окремої процедури тестування, якщо інше не визначено рішенням кафедри.

3.7. Протокол засідання кафедри разом із поданням завідувача кафедри та кваліфікаційними документами від кандидата передається декану факультету для погодження, після чого проєкт наказу про призначення подається на підпис ректору Університету.

4. ПЕРЕВІРКА ЗА ЛІЦЕНЗІЙНИМИ УМОВАМИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВА НА ВИКЛАДАННЯ

4.1. Під час розгляду кандидатури кафедра здійснює перевірку відповідності кандидата вимогам Ліцензійних умов щодо кадрового забезпечення провадження освітньої діяльності, зокрема вимогам щодо професійних досягнень працівників, установленим пунктом 38 Ліцензійних умов.

Перевірка здійснюється з урахуванням результатів професійної діяльності кандидата за останні п'ять років, якщо інше не встановлено Ліцензійними умовами або

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 8 Всього сторінок 20
---	--	---

іншими нормативно-правовими актами.

4.2. Для проведення перевірки кандидат подає відомості про професійні досягнення за формою, визначеною Університетом, та документи, що підтверджують відповідні результати професійної діяльності.

Відомості про професійні досягнення можуть містити, зокрема, інформацію про результати педагогічної, методичної, професійної, наукової, науково-методичної, інноваційної та іншої діяльності, передбачені Ліцензійними умовами.

4.3. Перевірка професійних досягнень кандидата здійснюється з метою встановлення його відповідності кадровим вимогам Ліцензійних умов. Кількість підтверджених професійних досягнень сама по собі не визначає право кандидата на проведення певного виду навчальних занять.

4.4. Окремо від перевірки професійних досягнень кафедра визначає можливість залучення кандидата до забезпечення конкретних освітніх компонентів відповідно до його освітньої та/або професійної кваліфікації, професійного досвіду та компетентностей з урахуванням вимог Ліцензійних умов, відповідної освітньої програми та робочої програми освітнього компонента.

4.5. Відповідність кандидата освітньому компоненту визначається на підставі:

- документа про вищу освіту та/або інших документів про освіту;
- наявності відповідної професійної кваліфікації;
- професійного досвіду за відповідною спеціальністю або сферою професійної діяльності;
- досвіду викладання відповідних освітніх компонентів;
- результатів підвищення кваліфікації, стажування та професійного розвитку;
- методичних, навчальних та інших матеріалів, розроблених кандидатом;
- інших документально підтверджених результатів професійної діяльності, що свідчать про відповідність кандидата змісту відповідного освітнього компонента.

4.6. За результатами розгляду кандидатури кафедра визначає перелік освітніх компонентів, до забезпечення яких кандидат може бути залучений, та види навчальної роботи, які можуть бути йому доручені за кожним освітнім компонентом.

До таких видів навчальної роботи можуть належати, зокрема:

- лекційні заняття;
- практичні заняття;
- лабораторні заняття;
- семінарські заняття;
- індивідуальні заняття;
- консультації;
- інші види навчальної роботи, передбачені законодавством та нормативними документами Університету.

4.7. Педагогічний працівник може бути залучений до проведення лекційних занять за умови підтвердження його відповідності освітній та/або професійній кваліфікації відповідному освітньому компоненту та дотримання інших вимог законодавства і Ліцензійних умов.

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 9 Всього сторінок 20
---	--	---

4.8. При визначенні видів навчальної роботи кафедра враховує складність та зміст освітнього компонента, рівень вищої освіти, на якому він викладається, особливості освітньої програми, професійну кваліфікацію, досвід та компетентності працівника.

Відсутність у кандидата наукового ступеня, вченого звання або окремих видів наукових результатів не може бути підставою для автоматичної заборони проведення ним лекційних чи інших видів навчальних занять, якщо така вимога прямо не встановлена законодавством або Ліцензійними умовами.

4.9. Результати перевірки професійних досягнень кандидата та висновки щодо можливості його залучення до забезпечення відповідних освітніх компонентів і видів навчальної роботи фіксуються у протоколі засідання кафедри.

У протоколі зазначаються:

- відповідність або невідповідність кандидата кадровим вимогам Ліцензійних умов;
- перелік освітніх компонентів, до забезпечення яких рекомендовано кандидата;
- види навчальної роботи, до яких рекомендовано його залучити;
- за необхідності – обґрунтування обмежень щодо окремих освітніх компонентів або видів навчальної роботи.

4.10. Висновок кафедри передається до Центру якості освіти, акредитації та ліцензування для врахування під час формування навчального навантаження, розкладу занять та кадрової інформації щодо забезпечення освітніх програм.

5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА АТЕСТАЦІЯ

5.1. Трудові відносини з педагогічним працівником оформлюються строковим трудовим договором відповідно до законодавства України про працю. Строковість трудового договору Університету з педагогічним працівником обумовлена характером та умовами виконання роботи, пов'язаними із забезпеченням освітнього процесу протягом навчального року, зокрема, формуванням навчального навантаження відповідно до контингенту здобувачів на навчальний рік та виконанням визначеного на цей навчальний рік обсягу роботи за посадою педагогічного працівника.

На підставі протоколу засідання кафедри та погодження декана факультету з працівником укладається строковий трудовий договір на термін від 1 до 5 років відповідно до КЗпП України та видається відповідний наказ ректора Університету.

5.2. Працівник обов'язково ознайомлюється під підпис із Посадовою інструкцією для відповідної посади ПП.

5.3. Атестація педагогічних працівників

5.3.1. Педагогічні працівники Університету підлягають обов'язковій атестації відповідно до законодавства України та Положення про атестацію педагогічних працівників Університету (у чинній редакції).

5.3.2. Відсутність у особи стажу роботи на посаді педагогічного працівника або проходження нею атестації як педагогічного працівника не є перешкодою для прийняття на посаду педагогічного працівника, якщо кандидат відповідає встановленим цим Положенням кваліфікаційним вимогам, а його освітня та/або професійна кваліфікація відповідає освітнім компонентам, до забезпечення яких його планується залучити.

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
Елеонора ДАРМОФАЛ	Сергій ОРЛОВ	31.08.2026

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 10 Всього сторінок 20
---	--	--

5.3.3. Для особи, яка вперше приймається на посаду педагогічного працівника в Університеті, у тому числі особи, яка до цього працювала в Університеті на посаді науково-педагогічного працівника, період роботи до першої атестації визначається з урахуванням часу, необхідного для набуття та підтвердження педагогічного досвіду, професійних і педагогічних компетентностей за відповідною посадою.

5.3.4. Перша атестація особи, прийнятої на посаду педагогічного працівника, проводиться не пізніше ніж через п'ять років після її призначення на відповідну посаду, якщо законодавством не встановлено більш раннього строку або підстав для проведення позачергової атестації.

5.3.5. Для працівника, який переходить з посади науково-педагогічного працівника на посаду педагогічного працівника, строк роботи на посаді науково-педагогічного працівника може враховуватися під час визначення строку проведення першої атестації, якщо характер виконуваної ним роботи, зміст трудових функцій та результати професійної діяльності відповідають посаді педагогічного працівника.

5.3.6. Для педагогічного працівника, який вперше призначений на посаду педагогічного працівника, у тому числі внаслідок переходу з посади науково-педагогічного працівника, проводиться проміжне оцінювання професійних і педагогічних компетентностей не пізніше одного року після завершення повного навчального року роботи на відповідній посаді. Конкретний строк проведення проміжного оцінювання визначається наказом ректора або іншим внутрішнім організаційно-розпорядчим документом Університету.

5.3.7. Результати проміжного оцінювання враховуються під час планування подальшої професійної діяльності працівника та підготовки матеріалів до його першої атестації. У разі встановлення недостатнього рівня сформованості окремих компетентностей працівнику визначаються рекомендації щодо їх розвитку та строк повторного оцінювання.

5.3.8. Не рідше одного разу на навчальний рік безпосередній керівник педагогічного працівника забезпечує документування основних результатів його професійної діяльності, зокрема результатів освітньої, методичної, організаційно-педагогічної та, за наявності, професійної, наукової, науково-методичної та інноваційної діяльності. За результатами щорічного оцінювання у разі виявлення істотної невідповідності працівника вимогам займаної посади або недостатності професійних чи педагогічних компетентностей завідувач кафедри може ініціювати проведення позачергового оцінювання компетентностей або атестації працівника відповідно до законодавства та внутрішніх нормативних документів Університету.

5.3.9. Чергова атестація педагогічного працівника проводиться не рідше одного разу на п'ять років. Конкретний строк проведення атестації визначається відповідно до графіка атестації педагогічних працівників Університету.

5.3.10. Атестація не замінює щорічного оцінювання результатів професійної діяльності педагогічного працівника та не звільняє кафедру від обов'язку здійснювати систематичний контроль за відповідністю працівника займаній посаді, якістю виконання ним трудових функцій та відповідністю його кваліфікації освітнім компонентам, які він

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 11 Всього сторінок 20
---	---	--

забезпечує.

6. ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

З метою забезпечення сталого функціонування Університету, безперервності освітнього процесу, своєчасного формування кадрового складу на 2026/2027 навчальний рік та з урахуванням відсутності на момент прийняття цього Положення затверджених Міністерством освіти і науки України роз'яснень і підзаконних інструктивно-методичних матеріалів щодо порядку введення та заміщення посад педагогічних працівників у закладах вищої освіти:

6.1. Вимоги, терміни та процедури щодо проведення розгляду кандидатур та оцінювання компетентцій педагогічних працівників, кадрового оформлення, визначені цим Положенням, у 2026/2027 навчальному році застосовуються за спрощеною та прискореною процедурою.

6.2. Процедури, строки та етапи виконання організаційно-правових заходів, передбачених даним Положенням, можуть змінюватися, зміщуватися або коригуватися рішенням вченої ради або наказом ректора Університету.

6.3. Переведення або прийняття працівників на посади педагогічних працівників на 2026/2027 навчальний рік здійснюється за їхньою особистою письмовою заявою шляхом укладання строкових трудових договорів (додаткових угод) за погодженням із завідувачем кафедри та деканом факультету без проведення процедур, визначених цим Положенням, за умови відповідності кандидатів вимогам / кваліфікаційним вимогам, що визначені у цьому Положенні та посадовій інструкції відповідного педагогічного працівника.

6.4. Розгляд кандидатур та формування штатного розподілу годин на засіданнях кафедр на 2026/2027 навчальний рік може проводитися в оперативному режимі (у тому числі з використанням дистанційних засобів зв'язку) у термін до 01 вересня 2026 року включно.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників затверджується вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора.

7.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення вносяться у порядку, встановленому для його прийняття.

Погоджено:

Проректор з НІР

Начальник відділу кадрів

Директор Центру якості освіти,
ліцензування та акредитації

Начальник юридичного відділу

Андрій ГУМЕННИЙ

Тетяна СТОНОГА

Елеонора ДАРМОФАЛ

Сергій ОРЛОВ

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
Елеонора ДАРМОФАЛ	Сергій ОРЛОВ	31.08.2026

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 12 Всього сторінок 20
--	---	---

Додаток
до Положення про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур
та оцінювання компетентностей педагогічних працівників

Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут»

ЗАГАЛЬНОУНІВЕРСИТЕТСЬКИЙ ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙНИХ ДОСЯГНЕНЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ – ВИКЛАДАЧІВ

*для використання під час розгляду їх кандидатур, оцінювання компетентностей
та підтвердження професійної відповідності*

1. Загальні положення

1.1. Цей Загальноуніверситетський перелік професійних досягнень педагогічних працівників – викладачів (далі – Перелік) є додатком до Положення про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут» (далі – Положення) та визначає види професійних досягнень, які можуть враховуватися під час оцінювання професійної відповідності педагогічних працівників – викладачів (далі – ПП) та використовується під час:

- розгляду кандидатур на посади ПП;
- оцінювання професійних і педагогічних компетентностей кандидатів та ПП;
- щорічного оцінювання результатів професійної діяльності ПП;
- підготовки матеріалів до атестації ПП;
- визначення професійного рівня та результативності діяльності ПП;
- визначення потреб у професійному розвитку та підвищенні кваліфікації.

1.2. Перелік розроблено з урахуванням вимог Положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 09.09.2022 р. № 805 (у чинній редакції), та Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187.

1.3. Перелік є відкритим і може доповнюватися іншими видами професійних досягнень, які відповідають характеру трудових функцій педагогічного працівника, профілю освітньої програми та освітнього компонента.

1.4. Одне професійне досягнення може бути враховане за одним або кількома напрямками оцінювання, якщо воно одночасно підтверджує різні професійні компетентності, але один і той самий результат не може бути штучно зарахований як кілька окремих досягнень для виконання мінімальної кількості досягнень, установлені Ліцензійними умовами.

1.5. Перелік сформовано з урахуванням посадових обов'язків, прав і професійних компетентностей ПП, визначених посадовими інструкціями, а також з урахуванням основних напрямів діяльності ПП: навчальної, методичної, практичної та організаційно-педагогічної.

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ 	Перевірено: Сергій ОРЛОВ 	Дійсне з: 31.08.2026
--	--	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 13 Всього сторінок 20
---	---	--

1.6. Перелік застосовується до посад асистента (ПП), старшого викладача (ПП), доцента (ПП) та професора (ПП). Конкретний набір досягнень визначається з урахуванням посади, профілю освітніх компонентів, посадових обов'язків та вимог Положення.

1.7. Для цілей цього Переліку професійним досягненням вважається документально підтверджений результат діяльності ПП, який свідчить про належне або підвищене виконання професійних функцій, розвиток професійних компетентностей, підвищення якості освітнього процесу, розвиток здобувачів освіти, удосконалення освітніх компонентів або розвиток Університету.

1.8. Період, за який враховуються професійні досягнення, визначається метою їх оцінювання. Для перевірки відповідності вимогам Ліцензійних умов застосовується період, установлений Ліцензійними умовами. Для оцінювання відповідності кандидата посаді, професійного рівня та компетентностей можуть враховуватися результати професійної діяльності за весь період трудової діяльності, якщо інше не встановлено законодавством або цим Положенням.

2. Основні напрями та види професійних досягнень

№	Напрямок	Вид професійного досягнення	Рекомендоване підтвердження	Сфера застосування*
1	Навчально-методична діяльність	Розроблення підручника, навчального посібника, практикуму, методичних рекомендацій або іншого навчального видання	Вихідні дані, ISBN, електронна копія	К, А, Р, Л
2	Інноваційна педагогічна діяльність	Проведення відкритого заняття, майстер-класу або демонстрації педагогічної практики з позитивним професійним висновком	Протокол, відгук, програма	К, А, Р
3	Якість освітнього процесу	Участь у розробленні, перегляді або вдосконаленні освітньої програми, навчального плану, освітнього компонента або програмних результатів навчання	Витяг з протоколу, затверджений документ	К, А, Р
4	Якість освітнього процесу	Розроблення або впровадження нових форм контролю, критеріїв і процедур оцінювання результатів навчання	Комплект матеріалів, рішення кафедри	К, А, Р
5	Якість освітнього процесу	Участь у процедурах забезпечення якості освіти, акредитації, ліцензування, внутрішньому моніторингу або інших заходах з оцінювання якості освітньої діяльності	Наказ, протокол, звіт, сертифікат експерта	К, А, Р, Л
6	Результати здобувачів освіти	Підготовка переможців або призерів олімпіад, конкурсів, турнірів, змагань та інших професійних заходів	Диплом, сертифікат, офіційні результати	К, А, Р, Л
7	Результати здобувачів освіти	Підготовка здобувачів освіти, які отримали інші офіційні професійні відзнаки	Диплом, сертифікат, рішення	К, А, Р

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 14 Всього сторінок 20
--	---	---

№	Напрямок	Вид професійного досягнення	Рекомендоване підтвердження	Сфера застосування*
8	Результати здобувачів освіти	Керівництво студентською командою, гуртком, секцією або проєктом із підтвердженням результатом	Наказ, звіт, підтвердження результату	К, А, Р
9	Результати здобувачів освіти	Керівництво курсовими, кваліфікаційними, проєктними роботами, відзначеними на конкурсах, виставках, конференціях тощо	Диплом, протокол, рішення	К, А, Р
10	Практична професійна діяльність	Практичний досвід роботи за спеціальністю, що відповідає профілю освітніх компонентів	Довідка, трудові документи	К, А, Р, Л
11	Практична професійна діяльність	Залучення сучасних професійних технологій, стандартів, обладнання, програмного забезпечення та практичних кейсів до освітнього процесу	Матеріали дисципліни, кейси	К, А, Р
12	Практична професійна діяльність	Виконання професійних або експертних робіт за спеціальністю поза межами освітньої діяльності	Договори, акти, довідки, звіти	К, А, Р, Л
13	Професійний розвиток	Підвищення кваліфікації, стажування, професійне навчання, тренінги, сертифікаційні програми	Сертифікат, свідоцтво, документ про стажування	К, А, Р, Л
14	Професійний розвиток	Отримання професійної сертифікації або підтвердження компетентності у відповідній галузі	Сертифікат, свідоцтво, реєстраційний запис	К, А, Р, Л
15	Поширення педагогічного досвіду	Підготовка та проведення семінарів, тренінгів, вебінарів, майстер-класів або інших заходів для педагогічних працівників	Програма, сертифікат спікера, наказ	К, А, Р
16	Поширення педагогічного досвіду	Публікація статті, тез, матеріалів доповіді або іншого професійного матеріалу з питань методики викладання або профілю кафедри	Бібліографічний опис, копія, посилання	К, А, Р, Л
17	Професійна комунікація	Виступ із доповіддю, постерною презентацією або проведення професійного заходу на конференції, семінарі, форумі, тренінгу чи іншому фаховому заході	Програма, сертифікат, матеріали доповіді	К, А, Р
18	Міжнародна та міжінституційна діяльність	Участь у міжнародних або вітчизняних освітніх проєктах, академічній мобільності, програмах обміну педагогічним досвідом чи міжінституційній співпраці	Договір, лист, сертифікат, звіт	К, А, Р, Л
19	Проєктна діяльність	Участь у підготовці, реалізації або координації освітнього, інноваційного, інфраструктурного, грантового чи іншого професійного проєкту	Наказ, заявка, договір, звіт	К, А, Р, Л
20	Організаційно-педагогічна діяльність	Результативна участь у роботі кафедри, факультету або Університету щодо організації освітнього процесу, забезпечення його якості чи реалізації стратегічних завдань	Наказ, протокол, звіт, доручення	К, А, Р

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
--	-------------------------------------	---------------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»		ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 15 Всього сторінок 20	
№	Напрямок	Вид професійного досягнення	Рекомендоване підтвердження	Сфера застосування*
21	Наставництво та професійна підтримка	Наставництво, менторство або професійна підтримка асистентів, молодих викладачів чи інших педагогічних працівників із підтвердженням результатом	Наказ, план наставництва, звіт, відгук	К, А, Р
22	Академічна доброчесність	Розроблення та впровадження інструментів, методик або заходів із формування культури академічної доброчесності	Методичні матеріали, програма заходу, рішення	К, А, Р
23	Інклюзивність та студентоцентризм	Розроблення або впровадження практик, що підвищують доступність, інклюзивність, безпечність або студентоцентричність освітнього процесу	Методичні матеріали, опис практики, рішення	К, А, Р
24	Освітні ресурси та інтелектуальна власність	Створення об'єкта авторського права, патенту або іншого результату інтелектуальної діяльності, що використовується в освітньому процесі	Свідоцтво, патент, реєстрація	К, А, Р, Л
25	Визнання професійних результатів	Отримання професійної, галузевої, університетської, державної або міжнародної відзнаки	Диплом, грамота, наказ	К, А, Р
26	Професійна діяльність	Діяльність за спеціальністю у професійних та/або громадських об'єднаннях	Документ про членство та підтвердження діяльності	К, А, Р, Л
27	Професійна діяльність	Участь у професійних експертних, консультативних, дорадчих або атестаційних органах	Наказ, рішення, лист-підтвердження	К, А, Р, Л
28	Профорієнтаційна діяльність	Організація або проведення олімпіад, конкурсів, профорієнтаційних та інших заходів для вступників	Програма, наказ, звіт	К, А, Р
29	Професійний розвиток	Освоєння нових технологій, програмного забезпечення, обладнання або професійних методик, релевантних освітньому компоненту	Сертифікат, документ про навчання, підтвердження практичного застосування	К, А, Р, Л
30	Інноваційна та практико-орієнтована діяльність	Розроблення або впровадження нової освітньої, виробничої чи професійної технології, методики або рішення, що має підтверджене застосування	Опис результату, акт упровадження, рішення, договір	К, А, Р, Л
31	Науково-методична діяльність	Підготовка науково-методичних праць, досліджень або інших результатів, спрямованих на вдосконалення освітнього процесу	Публікація, бібліографічний опис, посилання	К, А, Р, Л
32	Підтверджений професійний вплив	Інший документально підтверджений результат професійної діяльності, який істотно підвищує якість освітнього процесу, результативність навчання, практичну підготовку здобувачів або професійний потенціал Університету	Документ, що підтверджує результат, роль та вплив	К, А, Р; Л — за умови відповідності конкретному підпункту п. 38 Ліцензійних умов

*Заповнення стовпчика «Сфера застосування»:

К – розгляд кандидатури / оцінювання при прийнятті на роботу;

А – атестація педагогічного працівника;

Розроблено:	Перевірено:	Дійсно з:
Елеонора ДАРМОФАЛ 	Сергій ОРЛОВ 	31.08.2026

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 16 Всього сторінок 20
---	---	---

Р – щорічне оцінювання (рейтинг, оцінювання результативності);

Л – може бути враховано для цілей Ліцензійних умов за умови відповідності конкретному критерію п. 38 та наявності необхідних документальних підтверджень. Позначення «Л» означає, що відповідний вид професійного досягнення може бути використаний під час перевірки відповідності працівника вимогам Ліцензійних умов лише за умови його відповідності конкретному підпункту пункту 38 Ліцензійних умов, дотримання встановленого періоду врахування та наявності документального підтвердження.

3. Спеціальні положення щодо застосування Переліку за посадами

3.1. Асистент (ПП): для підтвердження мінімальної професійної відповідності враховується не менше одного виду професійного досягнення з цього Переліку відповідно до Положення.

3.2. Старший викладач (ПП): для підтвердження мінімальної професійної відповідності враховується не менше трьох видів професійних досягнень з цього Переліку. Під час оцінювання доцільно забезпечувати представленість навчально-методичної, практичної та цифрової/інноваційної складових з урахуванням вимог Положення.

3.3. Доцент (ПП): для підтвердження мінімальної професійної відповідності враховується не менше п'яти видів професійних досягнень з цього Переліку, з переважним урахуванням результатів, що підтверджують досвід розроблення та впровадження в освітній процес підручника, навчального посібника або авторського електронного навчального курсу.

3.4. Професор (ПП): для підтвердження мінімальної професійної відповідності враховується не менше семи видів професійних досягнень з цього Переліку, з переважним урахуванням результатів, що підтверджують досвід розроблення та впровадження в освітній процес одноосібних підручників або навчальних посібників, керівництва розробленням нових освітніх компонентів, а також здійснення наставництва (менторства) щодо молодих викладачів.

3.5. Вимоги щодо кількості досягнень є мінімальними та не обмежують можливість врахування інших підтверджених результатів професійної діяльності під час розгляду кандидатур та їх оцінювання.

4. Порядок підтвердження професійних досягнень

4.1. ПП подає відомості про професійні досягнення у складі пакета кваліфікаційних документів від кандидата на посаду за формою, визначеною Університетом.

4.2. До кожного заявленого досягнення зазначаються: назва результату; період виконання; роль працівника; освітній компонент/напрямок діяльності, з яким пов'язаний результат; короткий опис результату та його впливу; документальне підтвердження.

4.3. До уваги беруться результати, отримані або реалізовані у межах трудової, професійної, педагогічної, методичної, практичної, організаційної чи іншої діяльності, що відповідає профілю посади.

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсне з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 17 Всього сторінок 20
---	--	--

4.4. Якщо результат створено у співавторстві або в межах робочої групи, має бути зазначено персональний внесок працівника.

4.5. Кафедра перевіряє достовірність поданих відомостей та відповідність заявленого результату професійному профілю посади й освітнім компонентам.

4.6. Під час оцінювання може враховуватися не лише факт виконання діяльності, а й результативність: впровадження, сталість використання, масштаб, підтверджений ефект для здобувачів освіти, кафедри, факультету або Університету.

4.7. Не вважаються професійними досягненнями самі по собі виконання обов'язкових посадових функцій без підтвердженого результату, участь без визначеної ролі, формальна присутність на заході, а також документи, що не дають можливості встановити авторство або внесок працівника.

5. Принципи оцінювання в межах автономії Університету

5.1. Автономність – Університет самостійно визначає додаткові критерії професійної результативності ПП, якщо вони не суперечать законодавству та локальним нормативним актам.

5.2. Професійна релевантність – досягнення повинно бути пов'язане з посадою, професійною кваліфікацією, освітніми компонентами або визначеними посадовими обов'язками.

5.3. Результативність – перевага надається не формальному факту участі, а підтвердженому результату та його практичній цінності.

5.4. Різноманітність – професійна відповідність може підтверджуватися сукупністю навчально-методичних, цифрових, педагогічних, практичних, організаційно-педагогічних, проєктних, міжнародних та інших результатів.

5.5. Рівневість – з підвищенням посади зростають очікування щодо самостійності, масштабу, складності та впливу професійних результатів.

5.6. Прозорість – кожне досягнення повинно мати зрозумілий критерій, період, опис персонального внеску та належне підтвердження.

5.7. Академічна доброчесність – усі результати повинні бути отримані та представлені з дотриманням принципів академічної доброчесності, авторського права та достовірності інформації.

6. Прикінцеві положення

6.1. Цей Перелік застосовується разом із Положенням та посадовими інструкціями відповідних педагогічних працівників.

6.2. У разі зміни законодавства, Ліцензійних умов, Статуту Університету або локальних нормативних актів положення цього Переліку застосовуються в частині, що їм не суперечить, до внесення відповідних змін.

6.3. Зміни та/або доповнення до цього Переліку вносяться у порядку, встановленому для прийняття Положення.

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
Елеонора ДАРМОФАЛ	Сергій ОРЛОВ	31.08.2026

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про порядок прийняття на роботу, розгляд кандидатур та оцінювання компетентностей педагогічних працівників	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/004:2026 Дата: 31.08.2026 Редакція 1.0 Стор. 18 Всього сторінок 20
---	--	--

6.4. Кафедри можуть конкретизувати види доказів та показники результативності для окремих спеціальностей і освітніх компонентів, якщо така конкретизація не звужує права ПП та не суперечить цьому Переліку.

Розроблено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Перевірено: Сергій ОРЛОВ	Дійсно з: 31.08.2026
----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

