

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
Вченою радою ДДІФКіС  
Протокол №4  
від 25 листопада 2015р.

**ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕНО**  
Вченою радою ПДАФКіС  
Протокол №13  
від 27 червня 2017 р.



**ПОРЯДОК**  
**проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників ПДАФКіС та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Порядок)**

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Даний Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників ПДАФКіС та укладання з ними трудових договорів (контрактів) розроблений згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015р. №1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)» та окремих норм Закону України «Про вищу освіту» (далі Закон-1111).
2. Даний Порядок поширюється на науково - педагогічних працівників ПДАФКіС, до яких належать відповідно до Закону України „Про наукову і науково-технічну діяльність” (далі Закон-2222) і частини першою статті 55 Закону-1111:
  - 1) ректор;
  - 2) заступник керівника (проректор), діяльність якого безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом;
  - 3) декан факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом;
  - 4) директор бібліотеки;
  - 5) завідувач кафедри;
  - 6) професор;
  - 7) доцент;
  - 8) старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист;

- 9) науковий працівник бібліотеки;
- 10) завідувач аспірантури, докторантури.

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

3. Відповідно до статті 55 Закону України „Про освіту” (далі Закон-0000), ст.21,24 Кодексу Законів про працю України, Положення про науково-педагогічних працівників науково-педагогічні працівники приймаються на роботу на основі конкурсного відбору визначеним даним Порядком.
4. Трудовий договір укладається між працівниками та академією в особі Ректора.
5. На науково-педагогічних працівників поширюється чинне законодавство про працю.
6. На науково-педагогічну роботу можуть найматись громадяни України, інші особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту та професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки.

## **2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

1. Частиною третьою статті 54 Закону-0000 передбачено, що прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.
2. Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.
3. Перелік вакантних посад науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які заміщуються в порядку конкурсного відбору, визначений частиною одинадцятою статті 55 Закону-1111: завідувачі кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі.
4. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу.
5. Стаття 43<sup>1</sup> Кодексу Законів про працю України передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.
6. Обранням за конкурсом заміщуються посади деканів факультетів, що визначено частиною першою статті 43 Закону-1111, а також завідувачів

кафедр та директора бібліотеки, що визначено підпунктом сьомим частини другої статті 36 Закону-1111. Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників за конкурсом може проводитись в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантності посади.

7. Підпунктом сьомим частини другої статті 36 Закону-1111 обрання професорів і доцентів за конкурсом може проводитись у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду.

Заміщення посад викладачів-стажистів, а також інших посад науково-педагогічних працівників, стосовно яких Законом не встановлено прямих норм відбувається без конкурсного відбору.

8. Заміщення посади заступника керівника вищого навчального закладу, заступників декана факультету, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, провадиться за погодженням з органом студентського самоврядування в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу, що передбачено підпунктом четвертим частини шостої статті 40 Закону-1111.
9. Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.
10. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом керівника вищого навчального закладу утворюється одна конкурсна комісія.
11. Відповідно до пункту 4 частини шостої статті 40 Закону-1111 за погодженням з органом студентського самоврядування вищого навчального закладу приймаються рішення про призначення заступника керівника вищого навчального закладу (проректора тощо), проте Закон не вимагає погодження з органом студентського самоврядування рішення про звільнення заступника керівника вищого навчального закладу.
12. Кодекс законів про працю України встановлює, що держава гарантує громадянам правовий захист як від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

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

становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

### **3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

1. Відповідно до частини дев'ятої статті 55 Закону-1111 посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону.
2. Відповідно до частини другої статті 35 Закону-1111 претендент на посаду керівника факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету. Аналогічно, відповідно до частини шостої статті 35 Закону-1111 претендент на посаду керівника кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, а також враховувати вимоги частини десятої статті 55 Закону-1111 та норму щодо можливості встановлення відповідно до законодавства додаткових вимог до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників статутом вищого навчального закладу.
3. Відповідно до частини тринадцятої статті 55 Закону-1111 особа у вищому навчальному закладі не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.
4. До частини першої статті 43 Закону-1111 керівник факультету здійснює свої повноваження на постійній основі.
5. Відповідно до частини п'ятої статті 43 Закону-1111 одна і та сама особа не може бути керівником факультету відповідного вищого навчального закладу більше ніж два строки; відповідно до частини шостої статті 35 Закону завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.
6. Підпункт десятий пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону та вимоги статті 43 Закону-1111 щодо перебування керівника факультету на посаді не більше двох строків застосовувати до керівників, обраних на посаду з 6 вересня 2014 року, а керівникам факультету, які обрані на відповідні посади до 6 вересня 2014 року, продовжувати виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають, згідно Закону, право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

Особливі випадки, передбачені підпунктом шістнадцятим пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону: до 6 вересня 2024 року педагогічні (науково-педагогічні) працівники із стажем педагогічної роботи у вищому навчальному закладі не менш як 10 років мають право брати участь у конкурсі на зайняття посади керівника факультету чи кафедри; вимога щодо наявності вченого звання та наукового ступеня для кандидата на посаду керівника факультету чи кафедри починає діяти з 6 вересня 2019 року; вимоги частини першої статті 43 Закону-1111 не мають зворотної сили і не поширюються на керівників факультетів чи кафедр до моменту припинення дії укладеного з ними контракту.

7. Заступник керівника вищого навчального закладу може заміщувати керівника як виконуючий обов'язки відповідно до статуту вищого навчального закладу та посадової інструкції, тому при призначенні на посади заступників керівників вищих навчальних закладів можуть бути передбачені обмеження, які визначені частиною другою статті 42 Закону-1111.
8. При проведенні конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва або суміщення враховувати вимоги постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 та інших нормативно-правових актів.

#### **4. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ**

1. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує керівник вищого навчального закладу, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації. Водночас, оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.
2. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

3. З метою надання повної та об'єктивної інформації оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника повинно містити: повну назву вищого навчального закладу; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів вищого навчального закладу; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ керівника вищого навчального закладу, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.
4. Претендент для участі в конкурсі подає повний перелік документів вченому секретарю ПДАФКіС. Заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; список наукових праць; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи). У разі конкурсного відбору може передбачатись подання додаткових документів. Наприклад, особового листка з обліку кадрів та/або автобіографії; засвідчених згідно з вимогами законодавства України копій дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання. Претендент, який працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом), надає звіт про свою роботу за попередній період.
5. Для претендентів передбачена можливість ознайомитися із цим Порядком на офіційному веб-сайті та в кадровій службі ПДАФКіС, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника – у кадровій службі ПДАФКіС.
6. Рекомендований строк подання заяв та документів становить не менше, ніж один місяць, а впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів надається наказ керівника вищого навчального закладу про допуск до участі в конкурсному відборі.
7. Для особи, яка подала заяву, і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, відповідне письмове повідомлення шляхом надсилання вищим навчальним закладом листа з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо. Повідомлення надсилається не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.
8. Заборонена немотивована відмова щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів.
9. Передбачений термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників: два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

10. Передбачається попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди).
11. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра запропонує йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників ПДАФКіС.
12. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками кафедр та вченою радою факультету, які викладені в письмовій формі.
13. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування факультету. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропонована ним програма розвитку підрозділу. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить керівник ПДАФКіС або, за його дорученням, заступник керівника ПДАФКіС, керівник факультету.
14. Висновки кафедри, вченої ради, органу громадського самоврядування факультету про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.
15. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад керівників факультетів (в їх присутності) трудовими колективами всіх кафедр, що входять до складу відповідного підрозділу, а також на засіданні вченої ради підрозділу. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.
16. Висновки кафедр, вченої ради, органу громадського самоврядування факультету про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то

відповідно до частини десятої статті 39 Закону додається висновок про оцінку діяльності керівника факультету.

17. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки проводиться на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на яких обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки проводить керівник ПДАФКіС або, за його дорученням, заступник керівника ПДАФКіС.
18. Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.
19. Наступним етапом проведення конкурсу є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів у навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.
20. Конкурсній комісії надано право ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів та асистентів, які набувають чинності після їх затвердження керівником ПДАФКіС.
21. Конкурсній комісії надано повноваження ухвалювати рекомендації стосовно претендентів на посади керівників факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради ПДАФКіС.
22. Вчена рада ПДАФКіС, після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади керівників факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки.
23. При розгляді кандидатур на посади керівників факультетів оголошуються пропозиції факультету, чим забезпечується виконання вимог про їх урахування відповідно до частини першої статті 43 Закону-1111. Аналогічно, при розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу факультету та кафедри, що забезпечує виконання вимог про їх урахування відповідно до частини шостої статті 35 Закону-1111.
24. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради.



25. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою.
26. В Порядку передбачаються Правила проведення голосування. Прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування; кожен член Вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними; рішення Вченої ради вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів; у випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування; обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради.
- У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради, після поновлення її роботи є необхідність перевірки присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.
27. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двох кандидатурах, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому самому засіданні Вченої ради.
28. Рішення Вченої ради набирає чинності після його введення в дію керівником ПДАФКіС, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затвердженого у вищому навчальному закладі. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то слід врахувати, що наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради.
29. Якщо при проведенні конкурсу заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затвержені) мотивованим рішенням керівника ПДАФКіС, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно впродовж одного місяця.

## **5. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)**

1. Відповідно до частини третьої статті 54 Закону-0000 науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.
2. Відповідно до підпункту сьомого частини третьої статті 34 Закону-1111 керівник ПДАФКіС в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників. Підставою для призначення є укладання трудового договору (контракту).
3. Введене в дію рішення Вченої ради вважається підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).
4. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило, укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном на 5 років. Строк трудового договору (контракту) може також установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону-1111.

## **6. ОСОБЛИВИ ВИПАДКИ**

1. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом керівника ПДАФКіС призначаються науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково - педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів кафедр та директора бібліотеки.
2. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) відповідно до частини шостої статті 60 Закону-1111.
3. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за

дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України. Вищий навчальний заклад може проводити конкурс на заміщення посад, які займаються за сумісництвом.

4. Порядок поширюється на заміщення посад завідувачів, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, викладачів-стажистів, які є працівниками базових підрозділів, які мають відмінний від кафедри статус відповідно до законодавства України та статутів вищих навчальних закладів з урахуванням частини п'ятої статті 33 Закону-1111.
5. Керівник ПДАФКіС, при утворенні нового факультету, відповідно до частини третьої статті 43 Закону-1111 призначає виконувача обов'язків керівника цього факультету на строк до проведення виборів керівника факультету, але не більш як на три місяці. Керівник ПДАФКіС при утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.
6. Статтею 119 Кодексу законів про працю України визначено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.
7. Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

ПОГОДЖЕНО:

Юрист

В.Л. Бунякін

Начальник відділу кадрів

Л.Г. Полякова

Головний бухгалтер

Л.О.Сергеєва