

повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання. Претенденти, які працювали в Академії до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом), подають звіт про свою роботу за попередній період.

4.4. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають ознайомитися з цим Порядком на офіційному веб-сайті Академії. Для претендентів також передбачена можливість ознайомлення із посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника.

Строк подання заяв становить один місяць, а впродовж п'яти робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректора Академії про допуск до участі в конкурсному відборі.

4.5. Особі, яка подала заяву, але не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, Академія надсилає відповідне письмове повідомлення у вигляді листа з повідомленням про вручення поштового відправлення або направляє повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо. Таке повідомлення надсилається не пізніше трьох робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

4.6. Немотивована відмова претенденту щодо участі в конкурсі та вимога надання непередбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів заборонені.

4.7. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників складає два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

4.8. При проведенні конкурсу на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди).

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

Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.9. При проведенні конкурсу на заміщення посад завідувачів кафедр відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній

період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Академії) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор Академії або, за його дорученням, - проректор.

Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

4.10. При проведенні конкурсу на заміщення посад деканів факультетів відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на засіданні органу громадського самоврядування факультету. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Академії) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

Висновки 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 обирає раніше на відповідну посаду, то додається висновок органу громадського самоврядування про оцінку діяльності керівника факультету.

4.11. При проведенні конкурсу на заміщення посади директора бібліотеки відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Збори трудового колективу, на яких обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, проводить ректор Академії або, за його дорученням, проректор.

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.

4.12. При проведенні конкурсу на заміщення посади завідувача відділу аспірантури передбачено попереднє обговорення кандидатур претендентів на зборах трудового колективу відділу аспірантури в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Збори трудового колективу, на яких обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача відділу аспірантури може проводити ректор Академії або, за його дорученням, проректор.

Висновки трудового колективу відділу аспірантури 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.

4.13. 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 в Академії за попередній період (якщо претендент працював в Академії до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.

4.14. Конкурсна комісія ухвалює остаточне рішення стосовно претендентів на посаду завідувача відділу аспірантури, яке набуває чинності після його затвердження ректором Академії.

4.15. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади керівників факультетів, директора бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів для розгляду питання на засіданні вченої ради Академії.

4.16. Вчена рада Академії, після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає посади керівників факультетів, директора бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів.

4.17. При розгляді кандидатур на посади керівників факультетів окремо оголошуються пропозиції факультету. Аналогічно, при розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри.

4.18. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання вченої ради.

4.19. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді її кандидатури вченою радою.

4.20. При обранні на посаду науково-педагогічних працівників, вчена рада Академії дотримується наступних правил голосування:

- прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносяться до одного бюллетеня для таємного голосування;
- кожен член вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюллетені 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 відбувається перевірка присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

4.21. 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 ж засіданні вченої ради.

4.22. Рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію ректором Академії, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог цього Порядку.

4.23. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

4.24. У випадку, коли при проведенні конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (единий) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора Академії, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

5. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

5.1. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

5.2. Ректор Академії в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників.

5.3. Підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин) є введене в дію рішення вченої ради або затверджене рішення конкурсної комісії.

5.4. При прийнятті на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном до п'яти 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.

6. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

- 6.1. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора Академії можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватись за трудовим договором працівниками за сумісництвом.
- 6.2. 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).
- 6.3. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщаються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.