



**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ»**

Схвалено Вченою радою
ВНЗ «Національна академія управління»
від 04 листопада 2025 р., протокол № 8

Голова Вченої ради

Сергій ЄРОХІН



Введено в дію наказом ректора
№ 80-ОД від 04 листопада 2025 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок проведення конкурсного відбору
на заміщення вакантних посад, призначення та звільнення
з посад, продовження терміну роботи
науково-педагогічних працівників Вищого навчального закладу
«Національна академія управління»
(нова редакція)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, призначення та звільнення з посад, продовження терміну роботи науково-педагогічних працівників (далі – Положення) Вищого навчального закладу «Національна академія управління» (далі – ВНЗ «НАУ») розроблено з урахуванням вимог законодавства України про працю, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), які затверджені Наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005 (зі змінами, далі – Рекомендації), Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, які затверджені Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» від 30.12.2015 №1187 (зі змінами, далі – Ліцензійні умови), Професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладу вищої освіти», затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.03.2021 № 610 (далі – Професійний стандарт), Професійного стандарту «Викладача закладу вищої освіти» (далі – Професійний стандарт МОН), затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України 16.10.2024 № 1466, інших нормативних актів Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України з питань заміщення посад науково-педагогічними працівниками, а також Статуту ВНЗ «НАУ».

1.2. Положення діє в частині, що не суперечить чинному законодавству, нормативній базі загальнодержавного рівня та регламентує порядок проведення конкурсного відбору на вакантні посади науково-педагогічних працівників ВНЗ «НАУ», визначених ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» та в Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою кабінету міністрів України від 14.06.2000 № 963 (зі змінами).

1.3. З метою якісного добору науково-педагогічних працівників для реалізації місії ВНЗ «НАУ», виконання завдань та визначених посадових обов'язків науково-педагогічних працівників під час заміщення вакантних посад застосовується конкурсний відбір як спеціальна процедура, що реалізується на засадах прозорості, рівності та об'єктивності і дозволяє забезпечити ВНЗ «НАУ» найбільш підготовленим кваліфікованим персоналом.

1.4. Конкурсний відбір на заміщення вакантної посади за процедурами, що встановлені цим Положенням, є підставою для укладання трудового договору з працівником, який переміг в конкурсному відборі на посаду науково-педагогічного працівника, і видання наказу про прийняття його на роботу.

1.5. У разі заміщення вакантних посад, для яких обов'язковість конкурсного відбору не передбачена законодавством України, процедура конкурсного відбору або окремі її елементи можуть застосуватися згідно зі статутом ВНЗ «НАУ», цим Положенням та іншими внутрішніми нормативними документами ВНЗ «НАУ» з урахуванням вимог трудового законодавства України.

1.6. Обрання та призначення на посаду ректора здійснюється відповідно до Статуту ВНЗ «НАУ», з урахуванням ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» і Методичних рекомендацій щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 05.12.20 14 № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту».

1.7. Заміщення посад проректорів, директора науково-технічної бібліотеки, завідувача відділом аспірантури та докторантури, ученого секретаря ВНЗ «НАУ» відбувається без проведення процедури конкурсного відбору відповідно до наказу ректора про призначення/прийняття на посаду.

1.8. Декан факультету призначається па посаду за процедурою з урахуванням вимог ст. 43 Закону України «Про вищу освіту».

1.9. Безпосередньо цим Положенням регламентується проведення конкурсного відбору на заміщення посад професорсько-викладацького складу: завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача.

Рішення щодо результатів конкурсного відбору на заміщення вакантних посад приймається вченою радою ВНЗ «НАУ».

1.10. Іноземні фахівці, в разі їх залучення до здійснення освітньої діяльності, під час перебування у ВНЗ «НАУ» мають усі права та обов'язки його працівників. Умови їх перебування в Україні, прийняття на посаду науково-педагогічного працівника та відповідні обов'язки визначаються індивідуально, зокрема короткостроковими трудовими договорами, укладеними між ВНЗ «НАУ» та запрошеною особою.

1.11. Одна й та сама особа не може одночасно обіймати у ВНЗ «НАУ» дві або більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Виконання адміністративних, управлінських функцій передбачає здійснення повноважень на посадах: ректор, проректор, декан факультету, завідувач кафедри, керівники структурних підрозділів тощо.

1.12. Громадський контроль за дотриманням норм цього Положення здійснюється вченою радою ВНЗ «НАУ», органами студентського самоврядування, наглядовою радою.

1.13. Під час реалізації цього Положення ВНЗ «НАУ» дотримується Кодексу законів про працю України, який встановлює, що держава гарантує громадянам правовий захист як від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і від незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

2.1. Метою конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників є об'єктивна оцінка професійної підготовки, створення та забезпечення конкурентного середовища для підбору (відбору) кандидатів на посади науково-педагогічних працівників – найбільш кваліфікованих кадрів, які мають глибокі професійні знання, володіють

творчим, науковим потенціалом, високими інтелектуальними, педагогічними здібностями та етичними якостями.

2.2. Конкурсний відбір на посади науково-педагогічних працівників у ВНЗ «НАУ» передбачає так і етапи і процедури:

2.2.1. Організаційно-підготовчий етап:

1) визначення наявності вакантної посади як підстави для проведення конкурсу на заміщення цієї посади;

2) формування подання для видання наказу про оголошення конкурсу;

3) видання наказу ректором про проведення конкурсного відбору на вакантну посаду;

4) розміщення оголошення про проведення конкурсного відбору на займання вакантної посади.

2.2.2. Етап підготовки та перевірки пакету документів, поданих претендентами на посаду.

2.2.3. Етап роботи конкурсної комісії та попереднє обговорення кандидатур претендентів на посади:

- допуск претендентів для подальшої участі в конкурсному відборі;
- попереднє обговорення кандидатур претендентів на засіданнях відповідних кафедр, трудового колективу факультетів за направленням конкурсної комісії;

- подання рекомендацій щодо претендентів до Вченої ради ВНЗ «НАУ».

2.2.4. Етап обрання за конкурсом на вакантні посади завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача Вченою радою ВНЗ «НАУ».

2.2.5. Етап оформлення трудового договору (контракту) та призначення особи на посаду як таку, що обрана за конкурсом.

2.3. Конкурсний відбір на заміщення посад науково-педагогічних працівників у ВНЗ «НАУ» проводиться:

1) на вакантні посади;

2) на посади, які, згідно з наказом ректора, тимчасово зайняті на строк проведення конкурсу або до оголошення конкурсного відбору.

Посада науково-педагогічного працівника вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису ВНЗ «НАУ». При визначенні вакантної посади на кафедрі враховується наявне та заплановане навчальне та/або інші види навантаження на наступний рік (або роки), а також наявність можливостей фінансового забезпечення.

2.4. Конкурсний відбір не оголошується на посади, які:

1) зайняті вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

2) зайняті жінками, що мають дітей віком до 3-х років та/або самотніми матеріями, які виховують дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

3) зайняті за сумісництвом;

4) тимчасово вільні у зв'язку з прийняттям/переведенням науково-педагогічних працівників, які їх обіймають, до докторантури, на посади наукових співробітників для завершення докторської дисертації, у зв'язку з перебуванням науково-педагогічного працівника на курсах підвищення кваліфікації, стажуванням з відривом від виробництва, наданням творчої або соціальної відпустки; іншими встановленими законодавством України поважними причинами, за яких за науково-педагогічними працівниками зберігається місце роботи (посада);

5) зайняті працівниками, призваними на строкову військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту па проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення (ч. 3 ст. 119 Кодексу законів про працю України);

б) зайняті 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) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України 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 (ч. 5 ст. 119 Кодексу законів про працю України).

2.5. Протягом поточного навчального року конкурс може не проводитись на посади:

1) доцента або професора, якщо вона заміщується особою, яка займала цю посаду до зарахування до докторантури;

2) доцента або професора, якщо вона заміщується проректором, деканом факультету, завідувачем кафедри, який поєднував її з викладацькою діяльністю на посаді доцента або професора на засадах внутрішнього сумісництва (суміщення) на відповідній кафедрі й щодо якого прийнято рішення про його перехід на посаду доцента або професора як основну роботу;

3) які заміщені у разі запрошення науково-педагогічних працівників з інших закладів вищої освіти (у тому числі закордонних), а також з інших організацій за договорами про співпрацю ВНЗ «НАУ» з відповідними контрагентами.

2.6. В окремих, крім вищезазначених, випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками або за наявністю інших надзвичайних обставин, які не було можливим своєчасно передбачити, вакантні посади можуть заміщуватись за трудовим договором (без процедури проведення конкурсу), але не більше ніж шість місяців або до закінчення поточного навчального року.

2.7. Виконання обов'язків завідувача кафедри до обрання за конкурсом може покладатися наказом ректора ВНЗ «НАУ» на відповідну особу на строк до шести місяців або до закінчення поточного навчального року.

2.8. Реорганізація структурних підрозділів ВНЗ «НАУ» не є безумовною підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсного відбору на заміщення посад науково-педагогічних працівників.

2.9. З науково-педагогічними працівниками, обраними за результатами конкурсного відбору, укладається трудовий договір (контракт) строком до 5 років (для завідувачів кафедри – на 5 років), якщо інший строк не визначений законодавством України та/або згодою сторін.

Укладений трудовий договір (контракт) на строк менше ніж 5 років може бути продовжено відповідно до чинного законодавства за угодою сторін з урахуванням результатів оцінки науково-педагогічної діяльності за минулий рік, на підставі відповідності Ліцензійними умовам, шляхом укладання додаткової угоди / строкового трудового договору на новий термін, але в межах п'ятирічного строку після проходження конкурсного відбору; при цьому трудові відносини працівника з ВНЗ «НАУ» не повинні мати перерви в часі.

Як правило, у ВНЗ «НАУ» строк закінчення трудового договору (контракту) для науково-педагогічних працівників (крім завідувачів кафедр) встановлюється 31 серпня відповідного року, а для осіб, що займають посаду науково-педагогічного працівника за сумісництвом – 30 червня відповідного року.

2.10. Строки проведення конкурсного відбору. Конкурсний відбір на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника оголошується не пізніше ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної або не раніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником, який перебуває на цій посаді.

Строк подання заяв та документів претендентами на зайняття посад науково-педагогічних працівників становить один місяць з дати розміщення/публікації оголошення про конкурсний відбір. Якщо закінчення терміну дії оголошення припадає на неробочий день, останнім днем подання документів вважається перший після нього робочий день. Останній день подання документів до ВНЗ «НАУ» закінчується відповідно до режиму роботи ВНЗ «НАУ».

2.11. Конкурсний відбір (обрання за конкурсом) проводиться і у випадку одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПІДГОТОВЧІ ЗАХОДИ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД

3.1. Відділ персоналу ВНЗ «НАУ» не пізніше, ніж за 3,5 місяці до закінчення терміну перебування науково-педагогічного працівника на посаді, зобов'язаний повідомити про це працівника та керівника структурного підрозділу, де працює особа (науково-педагогічний працівник), строк дії трудового договору з якою закінчується. Особи, які тимчасово прийняті на строк до проведення конкурсу, попереджаються при прийнятті про заплановані терміни проведення конкурсу.

3.2. Керівник структурного підрозділу / завідувач кафедри у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору у науково-педагогічного працівника, зобов'язаний ініціювати початок відповідних процедур (наступне звільнення і оголошення конкурсного відбору або продовження трудових відносин з цим працівником без перерви у часі у межах п'ятирічного строку з моменту проходження конкурсного відбору):

- у разі якщо з працівником не буде продовжено трудові відносини, керівник структурного підрозділу / завідувач кафедри готує відповідне подання та ініціює проведення конкурсного відбору на посаду, що набуде статусу вакантної;

- у разі прийняття рішення про продовження трудових відносин між ВНЗ «НАУ» та працівником завідувач кафедри формує відповідне подання до відділу персоналу.

3.3. Прийняте рішення про заплановане припинення трудових відносин між ВНЗ «НАУ» та працівником або інформація про введення нової посади до штатного розпису є підставою для початку процедури конкурсного відбору на вакантну посаду. Завідувач кафедри за 3 місяці до закінчення терміну дії

трудового договору (контракту) з працівником або не пізніше, ніж через два місяці після набуття посадою статусу вакантної надає погоджене подання на ім'я ректора ВНЗ «НАУ» щодо проведення конкурсного відбору на вакантну посаду. У поданні зазначається:

- 1) найменування вакантної посади;
- 2) вимоги до претендентів (відповідно до професійного стандарту, кваліфікаційної характеристики, посадової інструкції);
- 3) обсяг і термін виконання наявного і запланованого навчального навантаження (у тому числі, навчальні дисципліни та їх обсяг у кредитах ЄКТС), а також розмір ставки, що передбачається за виконання зазначеного навантаження (не більш однієї одиниці).

3.4. Рішення про проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад па підставі подання згідно п. 3.3 цього Положення ухвалює ректор, про що видається відповідний наказ по ВНЗ «НАУ».

3.5. Не пізніше п'яти робочих днів після видання наказу про проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад з метою забезпечення відкритості та публічності процедури конкурсу, відділ персоналу забезпечує надання інформації для оприлюднення на офіційному сайті ВНЗ «НАУ». Оголошення про проведення конкурсного відбору, терміни та умови його проведення можуть також бути розміщені на інших веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.

3.6. В оголошенні про проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад зазначаються так і відомості:

- 1) місцезнаходження і номери контактних телефонів, адреса електронної пошти;
- 2) перелік вакантних посад;
- 3) строк подання документів для участі в конкурсі;
- 4) перелік документів, які необхідно надати для участі у конкурсі;
- 5) адресу і контактні дані, куди треба направляти документи.

В оголошенні може міститись додаткова інформація, яка не суперечить чинному законодавству України.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора, про що оголошується у тому ж порядку, що вказаний у п. 3.5, 3.6 цього Положення.

3.7. Строк подання документів для участі в конкурсному відборі становить один місяць з дня оприлюднення/публікації оголошення про конкурс.

3.8. Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника, може направляти комплект документів для конкурсу поштою цінним листом з описом вкладень на адресу: Вищий навчальний заклад «Національна академія управління», вул. Ушинського, 15, м. Київ, 03151 (з позначкою: для участі в конкурсі на заміщення вакантної посади), електронну пошту office@nam.kiev.ua (з накладанням кваліфікованого електронного підпису) або подавати особисто до відділу персоналу ВНЗ «НАУ». Дата відправлення документів претендента на участь у конкурсному відборі на заміщення вакантної посади поштою визначається штампом поштового відділення з місця відправлення. Документи, що надійшли з порушенням встановлених термінів, не реєструються і повертаються претенденту.

3.9. Претенденти на посаду можуть ознайомитись із цим Положенням на офіційному вебсайті ВНЗ «НАУ».

4. ПІДГОТОВКА ДОКУМЕНТІВ ДЛЯ УЧАСТІ В КОНКУРСНОМУ ВІДБОРІ

4.1. Посади науково-педагогічних працівників у ВНЗ «НАУ» можуть займати особи, які мають науковий ступінь та/або вчене звання, а також магістри (спеціалісти), випускники аспірантури та докторантури, які відповідають вимогам Ліцензійних умов, Професійного стандарту та дотримуються норм законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Статуту ВНЗ «НАУ», а також відповідають кваліфікаційним вимогам посадової інструкції відповідної посади науково-педагогічного працівника.

У певних випадках за наявності відповідної мотивації претендента ректор ВНЗ «НАУ» в порядку виключення може прийняти із дотриманням норм законодавства рішення щодо встановлення інших або додаткових вимог та умов конкурсного відбору, ніж передбачено відповідними посадовими інструкціями та цим Положенням.

4.2. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника підписує заяву на ім'я ректора ВНЗ «НАУ» для участі в конкурсному відборі за затвердженою формою та готує пакет документів, що підтверджує відповідність його кваліфікації і професійних досягнень вимогам Ліцензійних умов та кваліфікаційним вимогам до відповідної посади.

4.3. Відповідальний працівник відділу персоналу здійснює первинну формальну перевірку встановленого комплекту документів претендента на відповідність в день надходження та направляє на розгляд конкурсної комісії.

4.4. Неповний комплект документів або комплект документів, що надійшов пізніше кінцевого строку подання документів для участі в конкурсному відборі, до розгляду не приймається і повертається претенденту особисто або шляхом надсилання поштою (рекомендованим листом із повідомленням про вручення).

5. РОБОТА КОНКУРСНОЇ КОМІСІЇ

5.1. Для проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників ВНЗ «НАУ» за наказом ректора створюється постійно діюча конкурсна комісія, яка за своїм правовим статусом є робочим органом ВНЗ «НАУ».

5.2. Персональний склад конкурсної комісії ВНЗ «НАУ» щорічно (на календарний рік) затверджується наказом ректора. До складу комісії входять проректори, керівники відділу персоналу та навчального відділу, декани факультетів, представники відділу забезпечення якості, інші представники адміністрації.

До роботи конкурсної комісії ВНЗ «НАУ» з правом дорадчого голосу можуть залучатись за рішенням голови комісії завідувачі тих кафедр, на яких

відбувається заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, представники Наукового товариства студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції, гаранті освітніх програм, а також працівники інших структурних підрозділів ВНЗ «НАУ».

5.3. Конкурсна комісія встановлює відповідності освітньої та/або професійної кваліфікації науково-педагогічних працівників адміністративній посаді завідувача кафедри та/або освітньому компоненту, що повинен викладатися працівником за вакантною посадою.

До основних завдань і функцій конкурсної комісії належать:

1) перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу та допуск для подальшої участі в конкурсному відборі;

2) надання рекомендацій щодо претендентів на посади завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів для розгляду питань на засіданні вченої ради ВНЗ «НАУ».

Наказом ректора можуть визначатися додаткові повноваження конкурсної комісії, які не регламентовані цим Положенням.

5.4. Формою роботи конкурсної комісії є засідання. Дату, час і місце проведення засідань визначає її голова. У разі необхідності (з міркувань безпеки або за інших обставин, які перешкоджають проведенню засідань у звичайному режимі), засідання конкурсної комісії може проводитися в дистанційному режимі. Рішення про проведення засідання в дистанційному режимі приймає голова конкурсної комісії.

5.5. Рішення конкурсної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів. Рішення комісії є правомірним, якщо у засіданні брало участь не менше 2/3 від її складу.

5.5.1. Якщо голоси розподілилися порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова конкурсної комісії.

5.5.2. Якщо членом конкурсної комісії є особа, кандидатура якої розглядається конкурсною комісією, то така особа не бере участі в голосуванні.

5.5.3. Також не може брати участь у голосуванні член конкурсної комісії, якщо у нього наявні ознаки конфлікту інтересів, що може вплинути на об'єктивність чи упередженість прийняття ним рішень.

5.5.4. Розгляд питань про ухвалення остаточних рішень щодо претендентів на посади відбуваються в їх присутності, про час і місце засідання конкурсної комісії претендент інформується не пізніше ніж за 2 дні до розгляду питання шляхом направлення повідомлення на електронну пошту претендента. Претенденти на вакантну посаду старшого викладача, викладача мають право звернутися до конкурсної комісії із заявою про розгляд питання без їх участі. Неявка претендента не може бути підставою для скасування або переносу розгляду питання про ухвалення остаточних рішень щодо претендентів.

5.6. Конкурсна комісія спочатку здійснює перевірку поданих для участі у конкурсному відборі документів щодо виконання претендентами вимог допуску до участі у конкурсному відборі. За наявності попередньо перевіреної і підписаної з боку посадових осіб ВНЗ «НАУ» інформації про відповідність поданих претендентами документів умовам конкурсного відбору рішення про допуск для подальшої участі в конкурсному відборі може прийматися одноосібно головою конкурсної комісії.

Рішення про відмову у наданні допуску для подальшої участі у конкурсному відборі повинно бути мотивованим.

Рішення про допуск до участі у конкурсному відборі може прийматися одночасно з наданням рекомендацій щодо претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, якщо претендент вже пройшов попереднє обговорення власної кандидатури на засіданні відповідної кафедри.

5.7. У разі відповідності документів претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників умовам оголошеного конкурсу, конкурсна комісія приймає рішення про допуск кандидатів до участі у конкурсному відборі та, у разі відсутності у претендента результатів

попереднього обговорення на кафедрі, передає їх документи для розгляду на відповідну кафедру, де відбувається попереднє обговорення кандидатури претендента трудовим колективом кафедри в їх присутності.

5.8. Після попереднього обговорення на підставі висновків кафедри конкурсна комісія готує відповідні рекомендації.

5.9. Голосування проводиться відкрито по кожному претенденту окремо.

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

5.11. Остаточне рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом, який підписує голова та секретар конкурсної комісії.

6. ЗАХОДИ З ОБГОВОРЕННЯ КАНДИДАТУР ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ПОСАДИ

6.1. За направленням та у визначений конкурсною комісією строк кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад попередньо обговорюються на засіданні кафедри в їх присутності.

6.2. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента на вакантну посаду кафедра може запропонувати йому прочитати проблемну лекцію, провести пробне практичне, лабораторне або семінарське заняття. Тематика лекцій (занять) визначається завідувачем кафедри згідно із навчальною програмою відповідної навчальної дисципліни.

6.3. Засідання кафедри, на якому обговорюється кандидатура претендента(ів) на посаду завідувача кафедри, проводить ректор або за його дорученням проректор чи інша посадова особа ВНЗ «НАУ», що керує відповідним напрямом роботи, або декан факультету.

6.4. За результатами розгляду документів претендентів та результатів проведення пробних занять (у разі їх проведення) по кожній кандидатурі, яка бере участь у конкурсі, кафедра приймає вмотивоване рішення (пропозицію).

6.5. Збори трудового колективу кафедри для обговорення кандидатур претендентів на посаду завідувача кафедри вважаються правомочними, якщо на них присутня проста більшість загальної кількості членів. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини присутніх учасників таємним голосуванням. Такі рішення оформлюються протоколом.

6.6. Витяг з протоколу засідання кафедри з обґрунтованими висновками про професійні якості претендентів і рішенням щодо рекомендації на відповідну посаду разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі (якщо такі є) передається конкурсній комісії..

7. ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ПОСАДУ ВЧЕНОЮ РАДОЮ

7.1. Обрання за конкурсом на посади науково-педагогічних працівників відбувається таємним голосуванням Вченою радою ВНЗ «НАУ» з урахуванням пропозицій відповідної кафедри. Вчена рада також приймає рішення щодо затвердження результатів обрання декана факультету на зборах трудового колективу відповідного факультету (поза процедурою конкурсного відбору).

7.2. На засіданні Вченої ради ВНЗ «НАУ» перед голосуванням оголошуються рекомендації конкурсної комісії, після чого відбувається обговорення кожної кандидатури. Неявка претендента на засідання Вченої ради не є підставою для зняття з розгляду питання конкурсного відбору на вакантну посаду науково-педагогічного працівника.

7.3. Рішення Вченої ради при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше $2/3$ її членів. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів членів Вченої ради, що взяли участь у голосуванні.

7.4. Якщо при проведенні голосування голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

7.5. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви чи жодного претендента не було допущено, або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

7.6. Рішення Вченої ради щодо обрання особи за конкурсом оформлюються додатково витягом із протоколу, який підписується головою Вченої ради і Вченим секретарем.

8. ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ КОНКУРСНОЇ КОМІСІЇ, ВЧЕНОЇ РАДИ

8.1. Рішення конкурсної комісії в наданні допуску для подальшої участі в конкурсному відборі щодо виконання претендентом вимог допуску до участі в конкурсному відборі може бути оскаржено шляхом подання заяви (скарги) на ім'я ректора не пізніше 2 робочих днів з дати прийняття рішення.

Ректор на підставі скарги організує повторну перевірку документів претендента із залученням за необхідності завідувача кафедри, декана, гарантів освітніх програм, інших посадових осіб ВНЗ «НАУ», а також, у разі необхідності може залучити інших фахівців для отримання експертної оцінки.

8.2. Рішення Вченої ради про обрання або необрання на посаду науково-педагогічного працівника по скарзі особи, що була претендентом на цю посаду, може бути скасовано вченою радою ВНЗ «НАУ» таємним голосуванням по процедурі, що передбачена в розділі 7 цього Положення.

У разі задоволення скарги, рішення Вченої ради скасовується та направляється на повторний розгляд з вимогою обов'язкового усунення виявлених порушень конкурсного відбору. Скарга на рішення Вченої ради із зазначенням конкретних порушень конкурсного відбору подається до вченого секретаря ВНЗ «НАУ» упродовж одного робочого дня після прийняття оскаржуваного рішення, але в будь-якому разі до моменту підписання трудового договору (контракту) з особою, що визнана переможцем конкурсного відбору. Прийняття скарги до провадження є підставою для

призупинення дій щодо подальшого оформлення трудових відносин із переможцем конкурсу.

8.3. У всіх інших випадках суперечки щодо обрання або необрання на посаду науково-педагогічного працівника вирішуються в судовому порядку відповідно до вимог чинного законодавства України.

9. ОФОРМЛЕННЯ І ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

9.1. Оформлений належним чином витяг із протоколу засідання Вченої ради щодо обрання за конкурсом особи на посади завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача є підставою для укладення трудового договору (контракту) з такою особою на узгоджений сторонами трудових відносин строк і видання наказу ректора про прийняття обраної за результатами конкурсного відбору особи на посаду.

9.2. Відповідно до законодавства України трудовий договір (контракт) з обраною за конкурсом особою укладається в письмовій формі і підписується ректором та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

9.3. Трудовий договір (контракт) з професорами, доцентами, старшими викладачами, викладачами укладається на термін від 1 до 5 років. Конкретний термін дії трудового договору (контракту) визначається угодою сторін, але не може перевищувати 5 років.

Трудовий договір (контракт) із завідувачами кафедри укладається строком на 5 років.

9.4. Трудовий договір (контракт) оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожної із сторін.

9.5. Трудовий договір може укладатися в паперовій формі та/або в формі електронного документу, які мають однакову юридичну силу.

9.6. Разом з підписанням трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником ректор видає наказ про прийняття на роботу (призначення на посаду) працівника.

9.7. При прийомі на роботу від претендентів також вимагаються актуальні військово-облікові документи відповідно до вимог законодавства України.

9.8. Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявності підстав та в порядку, передбаченому законодавством про працю та трудовим договором (контрактом).

9.9. У разі необрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

9.10. На термін з моменту закінчення строку дії трудового договору (контракту) з працівником, що займав посаду, ректор може прийняти рішення про тимчасове заміщення даної посади, продовжуючи строк дії договору до моменту проведення конкурсу та обрання працівника за конкурсом (якщо відповідне позитивне рішення буде прийнято).

9.11. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством або трудовим договором (контрактом), зокрема, у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню роботи (ч. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України) у зв'язку з недотриманням працівником кваліфікаційних вимог до посади у посадовій інструкції, а саме: за виявлену відсутність певної кількості видів досягнень у професійній діяльності, що передбачено Ліцензійними умовами, за останні п'ять років за освітнім, професійним профілем кафедри.

Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора відповідно до чинного законодавства про працю.

9.12. Спори, що виникають із питань прийому і звільнення науково-педагогічних працівників ВНЗ «НАУ» вирішуються відповідно до чинного законодавства України.

10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Положення приймається Вченою радою ВНЗ «НАУ» і вводиться в дію наказом ректора.

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

10.3. У разі внесення змін до законодавства про вищу освіту, що регулюють відносини, які визначені в цьому Положенні, застосуванню підлягають норми законодавства України до моменту внесення відповідних змін до цього Положення.