

КЗВО ЛОР «Львівська медична академія імені Андрея Крупинського»

УХВАЛЕНО

Вченою радою КЗВО ЛОР
«Львівська медична академія
імені Андрея Крупинського»
протокол № 11 від «25» 05 2022 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор КЗВО ЛОР
«Львівська медична академія імені
Андрея Крупинського»



Юрій КРИВКО

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО
ВІДБОРУ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
КЗВО ЛОР «ЛЬВІВСЬКА МЕДИЧНА АКАДЕМІЯ
ІМЕНІ АНДРЕЯ КРУПІНСЬКОГО»**

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ
2. КОНКУРСНА КОМІСІЯ ТА ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ
3. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО КАНДИДАТІВ
4. ОГолошення конкурсу
5. ПРИЙМАННЯ ТА РОЗГЛЯД ДОКУМЕНТІВ НА УЧАСТЬ У КОНКУРСІ
6. ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ КАНДИДАТІВ ТА ЇХ ВІДБІР
7. ОБРАННЯ КАНДИДАТІВ
8. ОСОБЛИВОСТІ КОНКУRSУ ДЛЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
 - 8.1 ОБРАННЯ ДЕКАНА ФАКУЛЬТЕТУ
 - 8.2 ОБРАННЯ ЗАВІДУВАЧА КАФЕДРИ
 - 8.3 ОБРАННЯ ПРОФЕСОРА
 - 8.4 ОБРАННЯ ДОЦЕНТА
 - 8.5 ОБРАННЯ СТАРШОГО ВИКЛАДАЧА, ВИКЛАДАЧА ТА АСИСТЕНТА
9. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
10. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН
11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ
12. ДОДАТКИ
 - Додаток 1. Подання
 - Додаток 2. Заява про участь у конкурсі
 - Додаток 3. Звіт про навчально-методичну роботу
 - Додаток 4. Список наукових та методичних праць
 - Додаток 5. Бюлетень
 - Додаток 6. Протокол лічильної комісії
 - Додаток 7. Відгук на відкриту лекцію

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників КЗВО ЛОР «Львівська медична академія імені Андрея Крупинського» (далі - Положення) визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні (виборні) посади та переобрання науково-педагогічних працівників КЗВО ЛОР «Львівська медична академія імені Андрея Крупинського» (далі - Академія), а саме: деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.

1.2 Цей порядок розроблено відповідно до Закону України "Про вищу освіту", Статуту КЗВО ЛОР «Львівська медична академія імені Андрея Крупинського», та Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом МОН №1005 від 05.10.2015 р. (у новій редакції наказу МОН України №1230 від 26.11.2015р. з наступними змінами і доповненнями).

1.3 У цьому Положенні використовуються поняття відповідно до Кодексу законів про працю України та законів України «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту». Слід розуміти наступні поняття в такому змісті:

– **кандидати** – особи, які подали документи для участі у конкурсному відборі на заміщення вакантних посад (у тому числі у зв'язку із закінченням контрактів або строкових трудових договорів);

– **конкурсна комісія Академії** – робочий орган, який створюється за наказом ректора Академії, виконує попередній розгляд документів кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників;

– **офіційні документи** – документи, що містять зафіксовану на будь-яких матеріальних носіях інформацію, яка підтверджує чи посвідчує певні події, явища або факти, які спричинили чи здатні спричинити наслідки правового характеру, чи можуть бути використані як документи – докази у правозастосовній діяльності, що складаються, видаються чи посвідчуються повноважними (компетентними) особами органів державної влади, місцевого самоврядування, об'єднань громадян, юридичних осіб незалежно від форми власності та організаційно-правової форми, а також окремими громадянами, у тому числі самозайнятими особами, яким законом надано право у зв'язку з їхньою професійною чи службовою діяльністю складати, видавати чи посвідчувати певні види документів, що складені з дотриманням визначених законом форм та містять передбачені законом реквізити.

У цьому Положенні надалі поняття «вакантні посади» вживається відносно всіх посад науково-педагогічних працівників, на які оголошується конкурс.

1.4 Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників про-

водиться на вакантні посади. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених чинним законодавством України, а також при введенні нової посади до штатного розпису Академії. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту), наказом ректора Академії можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують свої обов'язки до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

1.5 Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному чинним законодавством України. Конкурс може оголошуватись на посади, зайняті за сумісництвом.

1.6 Особи, які подають документи на конкурс на посади деканів, не можуть одночасно займати дві та більше посад, які передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Одна і та сама особа не може бути деканом факультету більше ніж два строки.

1.7 У разі реорганізації факультету або кафедри заміщення посад здійснюється відповідно до цього Положення.

- Реорганізація структурних підрозділів Академії без скорочення штатної чисельності не є обов'язковою підставою для проведення конкурсу науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.
- Заміщення посади завідувача новоствореної кафедри під час об'єднання кафедр відбувається шляхом конкурсу.
- При створенні нової кафедри шляхом поділу раніше існуючої (базової), її завідувач обирається за конкурсом, а завідувач раніше існуючої (базової кафедри) зберігає свої повноваження до закінчення строку дії трудового договору (контракту).
- При поділі кафедри та створенні на її базі двох нових, заміщення посад завідувачів обох нових кафедр відбувається шляхом конкурсу.
- При утворенні нового факультету, нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) ректор може призначати виконувача обов'язків керівника цього факультету, завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

1.8 В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором на строк до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

1.9 Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, заміщуються іншими особами без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

1.10 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), вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

1.11 За працівниками, призваними на військову службу згідно чинного законодавства України, зберігаються місце роботи і посада. Такі посади вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

1.12 Особи, яких приймають на роботу на умовах погодинної оплати праці, зараховуються поза конкурсом.

1.13 На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту), у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, наказом ректора Академії призначаються науково-педагогічні працівники до заміщення вакантної посади за конкурсом, як правило, у поточному навчальному році.

1.14 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, а також може проводитися конкурс на заміщення посад, які займаються за сумісництвом.

1.15 Особливості кваліфікаційних вимог до претендентів на зайняття посад науково-педагогічних працівників встановлені цим Положенням для кожної окремої посади.

1.16 Відповідно до чинного законодавства України при прийнятті на роботу після успішного проходження конкурсу, як правило, укладають строковий трудовий договір (контракт). Строк трудового договору (контракту) може установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років.

1.17 Трудові спори між сторонами розглядають у встановленому чинним законодавством України порядку.

2. КОНКУРСНА КОМІСІЯ ТА ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

2.1 Конкурсна комісія (далі – Комісія) створюється з метою організації конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників відповідно до Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статуту Академії, Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору про заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом МОН України від 05.10.2015 р. №1005 (в новій редакції, затвердженій наказом МОН України від 26.11.2015 р. №1230).

2.2 Конкурсна комісія працює на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів Комісії, колегіальності прийняття рішень Комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень Комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників.

2.3 Мета діяльності Комісії: об'єктивний та якісний аналіз документів, поданих на конкурс при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Академії для остаточного ухвалення рекомендацій структурними підрозділами та прийняття рішення ректором Академії.

2.4 Завдання Комісії:

- Аналіз кадрової ситуації в Академії та визначення доцільності проведення конкурсного відбору на вакантні посади та подання ректорові Академії пропозицій щодо переліку посад, кваліфікаційних вимог до кандидатів, та термінів проведення конкурсу.
- Визначення єдиних вимог до форм документів, які подаються кандидатами до участі в конкурсі.
- Розробка тексту оголошення про проведення конкурсу для розміщення в ЗМІ та на сайті Академії.
- Об'єктивний розгляд заяв та документів, поданих на конкурс, у тижневий строк після закінчення терміну їх подання по кожній кандидатурі;
- Установлення відповідності/невідповідності претендента умовам оголошеного конкурсу;
- Надання усім учасникам конкурсу рівних можливостей на заміщення вакантних посад;
- Своєчасне інформування кандидатів про результати проведення конкурсу.

2.5 Комісія утворюється наказом ректора і діє протягом календарного року. До складу Комісії входять голова, заступник, секретар та члени комісії, які

призначаються з числа проректорів, керівників структурних підрозділів, та органів студентського самоврядування. Організаційною формою роботи комісії є засідання.

2.6 Голова Комісії:

- здійснює керівництво діяльністю Комісії, визначає порядок її роботи;
- головує на засіданнях Комісії. У разі відсутності головує його заступник;
- забезпечує виконання покладених на Комісію завдань, ухвалює в межах своєї компетенції рішення, організовує та контролює їх виконання.

2.7 Заступник голови Комісії:

- одержує від відділу кадрів, структурних підрозділів, органів громадського самоврядування конкурсні документи претендентів;
- здійснює аналітичне узагальнення підсумків діяльності кожного претендента;
- інформує членів Комісії щодо організаційних питань її діяльності.

2.8 Секретар Комісії:

- оформлює протоколи засідань Комісії;
- оформлює рішення Комісії та подає матеріали на розгляд ректору, Вченій раді Академії;
- за дорученням голови Комісії та його заступника виконує іншу організаційну роботу.

У разі відсутності секретаря Комісії його обов'язки, за дорученням голови Комісії, виконує один із членів Комісії.

2.9 Рішення комісії оформлюється протоколом, який підписує голова та секретар Комісії і повідомляється усім кандидатам, структурним підрозділам та органам самоуправління, які беруть участь у процедурі конкурсного відбору на заміщення вакантних посад. Ректору, Вченій раді Академії подаються витяги з протоколу по кожному претенденту окремо. Витяг підписує голова і секретар Комісії.

2.10 Претенденти мають право ознайомитися з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями Комісії до засідання Вченої ради Академії.

2.11 Комісія має право запрошувати на своє засідання керівників структурних підрозділів, заміщення вакантних посад яких розглядається.

2.12 Претенденти на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Академії мають право оскаржити рішення Комісії шляхом подання апеляційної заяви на ім'я ректора Академії або в установленому законодавств-

вом порядку. Ректор розглядає апеляційну заяву і ухвалює обґрунтоване рішення про її відхилення або про повторний розгляд матеріалів на засіданні Комісії протягом семи робочих днів. Комісія протягом п'яти робочих днів повідомляє претендента про ухвалене рішення.

2.13 Конкурс проводиться у такі етапи:

- затвердження наказом ректора складу Конкурсної комісії;
- визначення Конкурсною комісією посад для оголошення конкурсу;
- повідомлення науково-педагогічних працівників про закінчення терміну дії трудового договору (контракту);
- прийняття рішення Конкурсною комісією про проведення конкурсу;
- наказ ректора про оголошення конкурсу;
- публікація оголошення про проведення конкурсу в ЗМІ, офіційному сайті Академії;
- прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі;
- рішення Конкурсної комісії про допуск до участі у конкурсі осіб, документи яких відповідають умовам конкурсу;
- наказ ректора про допуск до участі у конкурсі;
- проведення оцінювання професійного рівня та відбір кандидатів на заміщення вакантних посад завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента шляхом таємного голосування на засіданнях кафедр;
- розгляд кандидатур на засіданні органу самоврядування факультету та прийняття таємним голосуванням рекомендації щодо кандидатур на обрання декана, завідувача кафедри, професора, доцента;
- розгляд Вченою радою Академії рекомендацій органу самоврядування факультету та прийняття таємним голосуванням остаточного рішення та рекомендацій ректору кандидатів на заміщення вакантних посад завідувача кафедри, професора, доцента;
- розгляд Конкурсною комісією Академії рекомендацій трудового колективу кафедри для прийняття остаточного рішення та рекомендацій ректору щодо кандидатів на заміщення вакантних посад старшого викладача, викладача, асистента;
- наказ ректора про призначення на відповідну посаду обраного кандидата або переривання трудових відносин з кандидатом, який не пройшов конкурсний відбір;
- укладання трудового договору (контракту) з обраним кандидатом.

2.14 Строк подання документів - 30 календарних днів з дня публікації оголошення про конкурс в газеті.

Процедура обрання за конкурсом має певні відмінності, що залежать від посади, на яку оголошений конкурс.

3. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО КАНДИДАТІВ

Загальними вимогами до претендентів на заміщення вакантних посад є:

3.1 На посаду **декана факультету** - кандидати з числа науково-педагогічних працівників, які мають науковий ступінь (кандидата наук, доктора філософії, доктора наук) та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету, стаж науково-педагогічної діяльності не менше 10 років;

3.2 На посаду **завідувача кафедри** - особи, які мають науковий ступінь (кандидата наук, доктора філософії, доктора наук) та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної (наукової) роботи не менше 5 років;

3.3 На посаду **професора** - особи, які, як правило, мають науковий ступінь доктора наук, вчене звання професора за профілем кафедри, або особи, які згідно з вимогами "Порядку присвоєння вченого звання професора і доцента" мають всі підстави щодо отримання впродовж двох років вченого звання професора та внесли вагомий внесок у підготовку науково-педагогічних кадрів (підготовлено щонайменше три кандидати наук), розвиток фундаментальних та прикладних досліджень, становлення і розвиток окремих напрямів підготовки (спеціальностей), упровадження сучасних методів навчання, виховання молоді тощо; стаж науково-педагогічної (наукової) роботи не менше 10 років;

3.4 На посаду **доцента** - особи, які, як правило, мають науковий ступінь доктора наук, кандидата наук, доктора філософії та вчене звання доцента чи старшого наукового співробітника за профілем кафедри, або особи, які згідно з вимогами "Порядку присвоєння вченого звання професора і доцента" мають всі підстави щодо отримання впродовж двох років вченого звання доцента; стаж науково-педагогічної (наукової) роботи не менше 5 років;

3.5 На посаду **старшого викладача** - особи, які, як правило, мають науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) або наукові праці у фахових виданнях, або видані за погодженням Вченої ради Академії підручники, навчально-методичні посібники та стаж науково-педагогічної (наукової) роботи не менше 3 років;

3.6 На посаду **викладача** - особи, які закінчили аспірантуру, або мають ступінь магістра за профілем кафедри без вимог до стажу роботи;

3.7 на посаду **асистента** – особи які закінчили аспірантуру, або мають ступінь магістра за профілем кафедри без вимог до стажу роботи;

3.8 Кваліфікаційні вимоги для участі у конкурсах на заміщення вакантних посад можуть конкретизуватися Конкурсною комісією перед оголошенням

конкурсу і публікацією у засобах ЗМІ та на сайті Академії. Додаткові/особливі вимоги до претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників затверджуються рішенням ректора.

3.9 Особам, які претендують на заміщення вакантних посад доцента, старшого викладача, викладача, асистента, може бути встановлена додаткова вимога про знання іноземної мови. Особливі вимоги, які визначаються умовами оголошеного конкурсу, можуть встановлюватись до фахівців фізичної культури і спорту.

4. ОГОЛОШЕННЯ КОНКУРСУ

4.1 Рішення про проведення конкурсу, на посади науково - педагогічних працівників, а саме: деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів приймає ректор, про що видається наказ по Академії. Підставою для наказу про оголошення конкурсу є рішення Конкурсної комісії.

4.2 Оголошення про проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників Академії, терміни й умови його проведення публікуються на офіційному інтернет-сайті Академії, та засобах масової інформації. Дата публікації оголошення про конкурс на посади науково-педагогічних працівників вважається першим днем оголошеного конкурсу.

4.3 Інформація про оголошення конкурсу доводиться до відома деканів факультетів та науково-педагогічних працівників через розміщення її на дошці оголошень відділу кадрів, деканату, кафедри.

4.4 В оголошенні про проведення Конкурсу розміщуються такі відомості:

- повна назва Академії із зазначенням її місця знаходження та номерів контактних телефонів;
- перелік вакантних посад або перелік посад науково-педагогічних працівників, які заміщуються;
- професійно-кваліфікаційні вимоги до посад;
- термін подання документів, їх перелік;

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

4.5 Про зміни умов оголошеного конкурсу або його скасування видається наказ ректора, про що розміщується інформація у тих самих засобах масової інформації та на офіційному сайті Академії;

4.6 Конкурс оголошується:

- на вакантні посади, що вважаються такими після звільнення науково-педагогічних працівників на підставах, передбачених законодавством про працю;

- на вакантні посади при введенні нових посад до штатного розпису Академії;
- на посади, які, згідно з наказом ректора, зайняті науково-педагогічними працівниками за строковим трудовим договором до обрання за Конкурсом;
- на посади науково-педагогічних працівників в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду;
- на посади науково-педагогічних працівників, які працюють в Академії за строковим трудовим договором (контрактом), дія якого припиняється після закінчення навчального року.

4.7 Поза конкурсом заміщуються посади асистентів та викладачів молодими спеціалістами, випускниками аспірантури у рік закінчення аспірантури за наявності відповідного направлення. Після трирічного терміну перебування молодих спеціалістів, випускників аспірантури на вказаних посадах, трудові відносини з ними можуть бути продовжені за конкурсом на умовах трудового договору (контракту).

4.8 Особи, не обрані за конкурсом, підлягають звільненню згідно з чинним законодавством.

4.9 У випадку, коли конкурс на заміщення посади не відбувся, а також у разі не обрання жодного з претендентів посада вважається вакантною.

4.10 У випадку, коли претендент після досягнення пенсійного віку двічі переобирався за конкурсом, контракт з ним укладається індивідуально (без проведення конкурсної процедури) терміном до двох років.

5. ПРИЙМАННЯ ТА РОЗГЛЯД ДОКМЕНТІВ НА УЧАСТЬ У КОНКУРСІ

5.1 Особа, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі, (далі - кандидат) і не працює в Академії подає до Конкурсної комісії Академії такі документи:

- заяву на ім'я ректора, написану власноруч про участь у конкурсі;
- особовий листок з обліку кадрів;
- автобіографію;
- дві фотокартки розміром 4 на 6 см;
- копії дипломів про повну вищу освіту та/або науковий ступінь, атестатів про вчені звання, засвідчені нотаріально або у відділі кадрів;
- копію трудової книжки, засвідченої нотаріально або у відділі кадрів;
- копії паспорта громадянина України (с. 1, 2, 3, 10, 11) та ідентифікаційного номеру;

- характеристику (рекомендацію) з останнього місця роботи або навчання за бажанням;
- список наукових та навчально-методичних праць, за наявності (списки оформлюються за підписами претендента, ученого секретаря Академії, підпис якого засвідчується печаткою Академії);
- копії документів, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років;
- письмову згоду на проведення перевірки поданих відомостей та зберігання, використання, оприлюднення персональних даних.

5.2 Особа, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі, (далі - кандидат) і працює в Академії подає до Конкурсної комісії Академії такі документи:

- заяву на ім'я ректора, написану власноруч про участь у конкурсі;
- список опублікованих наукових та навчально-методичних праць, за наявності (списки оформлюються за підписами претендента, ученого секретаря Академії);
- звіт про навчально-методичну, виховну, науково-дослідницьку, організаційну та профорієнтаційну роботу за попередній період (для осіб, які працюють в Академії);

5.3 Кандидат може подавати додаткову інформацію стосовно своєї освіти, досвіду роботи, професійного рівня та ділової репутації тощо. Кандидат несе відповідальність за повноту та достовірність поданих ним документів. При поданні заяви кандидат повинен представити оригінали паспорта громадянина України, ідентифікаційного номеру, дипломів про повну вищу освіту та/або науковий ступінь, атестатів про вчені звання, документа про відношення до військового обов'язку (для військовозобов'язаних) та трудової книжки (за наявності) або її завіреної копії.

5.4 У випадку, коли претендент на посаду науково-педагогічного працівника є штатним науково-педагогічним працівником Академії або працював на посаді за сумісництвом, він звітує про свою роботу за попередній період (у вигляді звіту про науково-педагогічну діяльність декана факультету, завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача або асистента кафедри).

5.5 Приймання документів (матеріалів), що містяться у Конкурсній справі здійснює секретар Конкурсної комісії. Секретар Конкурсної комісії проводить перевірку документів (матеріалів) Конкурсної справи та їх повноту, а саме: звіряє інформацію, зазначену в заяві та особовому листку з обліку кадрів, з даними паспорта громадянина України, трудової книжки (за наявності) або її засвідченої копії, дипломів про повну вищу освіту та/або наявний науковий ступінь, атестатів про вчені звання та інших наданих кандидатом документів. При

цьому він ознайомлює за бажанням кандидата з цим Положенням, професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади.

5.6 Після закінчення встановлених умовами конкурсу термінів подання документів, заяви на участь у Конкурсі не приймаються.

5.7 Кандидат, документи якого не відповідають встановленим вимогам, за рішенням Конкурсної комісії, до участі в конкурсі не допускається, про що йому письмово, з відповідним обґрунтуванням, повідомляється відділом кадрів Академії.

5.8 Документи та матеріали до участі в конкурсі зберігаються у відділі кадрів Академії.

5.9 Після закінчення терміну прийняття документів Конкурсна комісія протягом 7 робочих днів розглядає матеріали, які надійшли на Конкурс, та приймає рішення (протоколом) про допуск кандидатів до конкурсу або відмову в участі в ньому, а ректор видає наказ про допуск до участі в конкурсі.

5.10 Якщо голоси членів конкурсної комісії розподілились порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова Конкурсної комісії.

6. ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ КАНДИДАТІВ ТА ЇХ ВІДБІР

6.1 На завершальному етапі конкурсного відбору на посаду **декана факультету** проводиться конференція трудового колективу факультету. На конференції трудового колективу, таємним голосуванням рекомендуються (не рекомендуються) кандидатури на посаду. Пропозиції щодо кандидатів подаються у вигляді протоколу рішення конференції органу самоврядування факультету, підписаного головою та секретарем зборів, з результатами таємного голосування за кандидатури претендентів.

6.2 На завершальному етапі конкурсного відбору на посади **завідувача кафедри** проводяться засідання кафедри, конференції трудового колективу факультету, Вченої Ради Академії на яких відбувається обговорення кандидатур та таємним голосуванням, рекомендуються (не рекомендуються) кандидатури для обрання на посади. Ці рекомендації подаються у вигляді відповідних протоколів, обов'язково з результатами таємного голосування. На засіданні кафедри, на якому розглядається питання рекомендації на посаду завідувача кафедри, головує декан відповідного факультету або проректор Академії, про що робиться відповідний запис у протоколі засідання кафедри.

6.3 На завершальному етапі конкурсного відбору на посади **професора та доцента** кафедри, проводяться засідання кафедри, конференції трудового колективу факультету, Вченої Ради Академії на яких відбувається обговорення кандидатур та таємним голосуванням, рекомендуються (не рекомендуються) кан-

дидатури для обрання на посади. Ці рекомендації подаються у вигляді відповідних протоколів, обов'язково з результатами таємного голосування. На засіданні кафедри, на якому розглядається питання рекомендації на посаду завідувача кафедри, головує декан відповідного факультету або проректор Академії, про що робиться відповідний запис у протоколі засідання кафедри.

6.4 На завершальному етапі конкурсного відбору на посади **старшого викладача, викладача та асистента** кафедри проводиться засідання кафедри на якому відбувається обговорення кандидатур, та таємним голосуванням приймається рішення рекомендувати (не рекомендувати) їх на відповідну посаду. Ухвалення остаточного рішення та рекомендації ректору щодо подальшого продовження роботи кандидата приймає Конкурсна комісія.

6.5 Негативний висновок або відсутність рекомендації кафедри, трудового колективу факультету не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури на наступних етапах проведення даного конкурсу.

7. ОБРАННЯ КАНДИДАТІВ

7.1 Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом місяця після закінчення терміну подання документів.

7.2 Обговорення кандидатури кожного претендента на зайняття посади науково-педагогічного працівника проводиться на засіданні відповідного органу у його присутності (як виняток, обговорення може відбуватися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його письмової заяви про згоду на те, щоб обговорення відбувалося без його участі). У разі, коли претендент відсутній на засіданні відповідного органу, який рекомендує його для обрання на посаду, і не подав заяви про розгляд власної кандидатури за його відсутності, розгляд його кандидатури не проводиться.

7.3 Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати відкриту лекцію, провести практичне заняття, та провести анкетування студентів.

7.4 Кафедра на своєму засіданні розглядає документи претендентів на заміщення посад завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента в їх присутності та таємним голосуванням приймає рішення рекомендувати (чи не рекомендувати) їх на відповідну посаду, яке оформляється у вигляді обґрунтованої рекомендації про продовження трудового договору (контракту). У рішенні кафедри обов'язково має бути відображена характеристика роботи працівника за період діючого трудового договору (контракту): проходження підвищення кваліфікації чи стажування, вид і кількість наукових публікацій, інші результати наукової діяльності, конкретизація мето-

дичної, організаційної, профорієнтаційної та виховної роботи, дата проведення відкритого заняття та результати його обговорення, обов'язково результати таємного голосування.

7.5 Засідання кафедри, на якому обговорюється кандидатура претендента на посаду завідувача кафедри, проводить проректор Університету або декан факультету.

7.6 Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання конференції трудового колективу факультету та відповідних Вчених Рад.

7.7 Право голосу на кафедрі мають тільки штатні викладачі, яких повинно бути на засіданні не менше 2/3 від загальної кількості.

7.8 Рекомендованою до обрання вважається особа, яка набрала більше 50% голосів присутніх штатних викладачів.

7.9 При таємному голосуванні прізвища всіх претендентів вносяться до одного бюлетеня в алфавітному порядку.

7.10 Кожен штатний викладач кафедри має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента або проти всіх. При інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

7.11 Негативний висновок кафедри не є підставою для відмови претенденту в подальшому розгляді його кандидатури.

7.12 Рішення кафедри оформлюється протоколом і передається разом з усіма іншими документами декану для подальшого розгляду декану факультету.

7.13 Декан факультету вирішує, які додаткові матеріали необхідні для розгляду (звертається до іншого факультету з проханням дати відгук на роботу викладача, який там проводить заняття, пропонує провести додаткову відкриту лекцію чи контрольне заняття, анкетування студентів тощо).

7.14 Конференція трудового колективу факультету на своєму засіданні розглядає питання про обрання на посаду декана, завідувача кафедри, професора, доцента в присутності претендентів і таємним голосуванням, приймає рішення рекомендувати (чи не рекомендувати) їх до обрання.

7.15 Претенденти мають бути ознайомлені з конференції трудового колективу до засідання Вченої ради Академії. Негативний висновок не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Академії.

7.16 Обрання Вченою радою Академії осіб на посади завідувачів кафедр, професорів, доцентів проводиться тільки таємним голосуванням.

7.17 Перед голосуванням щодо кожної кандидатури оголошуються усі висновки, зроблені на попередніх етапах оцінювання і проводиться обговорення в присутності претендентів.

7.18 Прізвища всіх претендентів на одну посаду вносяться до одного бю-

летення для таємного голосування в алфавітному порядку.

7.19 Кожен член Вченої ради Академії, конференції трудового колективу факультету має право голосувати лише за одну кандидатуру на кожну посаду. В усіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними .

7.20 Рішення Вченої ради Академії, трудового колективу факультету під час проведення голосування вважається дійсним, якщо в ньому взяли участь не менше 2/3 членів (делегатів).

7.21 Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія кількістю не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Окрема думка членів лічильної комісії додається до протоколу.

7.22 Обраним вважається кандидат, який набрав більше 50% голосів присутніх членів кафедри, Вченої ради Академії, делегатів конференції трудового колективу факультету.

7.23 Якщо при проведенні голосування на завершальному етапі, в якому брали участь два або більше претендентів, жоден з кандидатів не набрав більше 50% голосів, на цьому ж засіданні проводиться повторне голосування, а до бюлетеню для голосування включаються кандидатури двох кандидатів, які набрали найбільше голосів.

7.24 Якщо при проведенні голосування на завершальному етапі, в якому брали участь два претенденти, голоси при обранні на посаду розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

7.25 Якщо при проведенні конкурсу на 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 затверджені, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

7.26 Рішення Вченої ради Академії щодо обрання на посаду оформлюється протоколом, витяг з якого підписується головою та Вченим секретарем ради.

7.27 Після позитивного рішення Вченої ради Академії, конференції трудового колективу факультету (на виборах декана) працівник подає на ім'я ректора заяву з проханням про прийняття його на роботу або переукладання строкового договору (контракту) на відповідну посаду.

7.28 Рішення Вченої ради Академії є остаточним й оскарженню не підля-

гає. У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради, після поновлення її роботи може здійснюватись перевірка присутності учасників засідання та наявність кворуму для прийняття рішення. У разі допущення процедурних порушень ректор Академії наказом скасовує рішення Вченої ради і пропонує провести її повторне засідання.

7.29 Бюлетені для таємного голосування готуються Конкурсною комісією, видаються завідувачам кафедр, голові лічильної комісії конференції трудового колективу, Вченої ради Академії) під час їх засідань, та зберігаються після голосування протягом визначеного чинним законодавством України терміну.

7.30 Рішення Вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом ректора, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог цього Порядку проведення конкурсного відбору. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради.

7.31 Після завершення процедури обрання повний пакет документів обраного на посаду науково-педагогічного працівника передають до відділу кадрів для подальшого оформлення строкового трудового договору (контракту).

8. ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРСУ ДЛЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

8.1 ОБРАННЯ ДЕКАНА ФАКУЛЬТЕТУ

8.1.1 На посаду декана факультету) відповідно до ст. 43 Закону України «Про вищу освіту» може претендувати особа, яка має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету та відповідає додатковим умовам до цієї посади зазначеним в Статуті Академії. Стаж науково-педагогічної роботи - не менше 10 років.

8.1.2 Декан факультету згідно з ч.5 ст.43 Закону України «Про вищу освіту» не може перебувати на цій посаді більше 2-х термінів.

8.1.3 Декан факультету призначається ректором на підставі результатів таємного голосування конференції трудового колективу факультету. Претендент на посаду декана факультету виступає зі звітом та програмою розвитку факультету перед колегіальним органом громадського самоврядування факультету, який висуває кандидатури для обрання на цю посаду. Висновки, органу громадського самоврядування про професійні та особисті якості претендентів передаються на розгляд Конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені у письмовій, формі для підготовки наказу ректора.

8.1.4 Кандидатури претендентів на посаду декана факультету висуває Вчена рада факультету. Науково-педагогічні працівники можуть висувати свою кандидатуру шляхом самовисування.

8.1.5 Висунення кандидатур претендентів проводиться протягом місяця від дня опублікування оголошення. Відповідний витяг з протоколу засідання Вченої ради факультету (інституту), яким висунені кандидатури претендентів передаються до Конкурсної комісії.

8.1.6 Кандидат на посаду декана факультету, крім обов'язкових документів Конкурсної справи, передбачених цим Положенням, додатково подає до Конкурсної комісії власний проект стратегії розвитку факультету за напрямками його діяльності.

8.1.7 Конкурсна комісія встановлює відповідність об'єктивних даних претендентів на посаду декана факультету умовам конкурсу та вимогам, установленим для науково-педагогічних працівників Законом України «Про вищу освіту», реєструє їх як кандидатів на посаду і визначає дату проведення виборів на конференції трудового колективу факультету.

8.1.8 Оголошення про обрання декана факультету із зазначенням дати та місця засідання конференції трудового колективу факультету, список кандидатів на посаду із зазначенням вченого звання, наукового ступеня, посади, а також структурних підрозділів, якими висунена кандидатура претендента розміщується на сайті Академії.

8.1.9 Прізвища претендентів на посаду декана факультету вносять в один бюлетень в алфавітному порядку для таємного голосування. Кожен делегат конференції трудового колективу факультету має право голосувати лише за одного претендента (кожен делегат повинен у графі бюлетеня залишити лише одну позицію «за». При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними).

8.1.10 Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія з делегатів конференції трудового колективу факультету в кількості не менше трьох. Протокол лічильної комісії затверджує конференція трудового колективу факультету відкритим голосуванням.

8.1.11 Рішення конференції трудового колективу факультету вважається легітимним, якщо в голосуванні брало участь не менше, ніж дві третини її складу. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів присутніх на цьому засіданні членів Вченої ради.

8.1.12 Якщо при проведенні голосування жоден з кандидатів не набрав більше 50% голосів, на цьому ж засіданні проводиться повторне голосування, а до бюлетеню для голосування включаються кандидатури двох кандидатів, які набрали найбільше голосів. Якщо при обранні на посаду розділились порівну,

проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

8.1.13 Обрання конференцією трудового колективу є підставою для укладання трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу.

8.1.14 Ректор Академії призначає декана факультету та укладає контракт строком на п'ять років. Декан факультету здійснює свої повноваження на постійній основі.

8.1.15 Декана факультету не обраного на новий строк, звільняють з посади після обрання нового декана факультету або призначення ректором на умовах трудового договору (контракту) виконувача обов'язків декана факультету на строк до проведення конкурсу, але не більше, ніж на три місяці.

8.1.16 У разі дострокового звільнення декана факультету, ректор наказом покладає виконання обов'язків, як правило, на одного з професорів (доцентів) факультету до проведення конкурсу.

8.1.17 Ректор може порушити питання перед конференцією трудового колективу факультету про скасування результатів виборів декана факультету, якщо під час проведення голосування не дотримано вимог цього Положення, інших нормативних актів та ініціювати проведення повторного конкурсу.

8.1.18 Ректор Академії при утворенні нового факультету призначає виконувача обов'язків декана цього факультету на строк до проведення виборів декана факультету, але не більше як на три місяці.

8.2 ОБРАННЯ ЗАВІДУВАЧА КАФЕДРИ

8.2.1 На посаду завідувача кафедри може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри та відповідає додатковим умовам до цієї посади зазначеним у Статуті Академії. Стаж науково-педагогічної діяльності не менше п'яти років. Інші вимоги до претендентів на зайняття посади завідувача кафедри визначені посадовими інструкціями завідувача кафедри.

8.2.2 Завідувач кафедри не може перебувати на цій посаді більш як два строки.

8.2.3 Претендент на посаду завідувача кафедри виступає зі звітом та програмою розвитку кафедри перед колективом кафедри та конференцією трудового колективу факультету, які таємним голосуванням висловлюють рекомендації щодо кандидатури для обрання на цю посаду.

8.2.4 Звіт завідувача кафедри заслуховується на засіданні Конкурсної комісії, який передус засіданню Вченої ради Академії. Рекомендації кафедр, Вче-

ної ради, органу громадського самоврядування про професійні та особисті якості претендентів передаються на розгляд Конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

8.2.5 Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Академії з урахуванням рекомендації конференції трудового колективу факультету та кафедри.

8.2.6 Після обрання Вченою радою Академії ректор наказом призначає завідувача кафедри строком на п'ять років. Ректор укладає із завідувачем кафедри контракт.

8.2.7 Ректор Академії при утворенні нової кафедри призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж до закінчення поточного навчального року. Ця норма поширена також на випадки, коли нова кафедра утворюється шляхом злиття двох чи більше кафедр Університету або поділом уже існуючої кафедри на дві нові кафедри.

8.3 ОБРАННЯ ПРОФЕСОРА

8.3.1 На посаду професора кафедри може претендувати науково-педагогічні працівники, які, як правило, мають науковий ступінь доктора наук, вчене звання професора за профілем кафедри, або особи, які згідно з вимогами "Порядку присвоєння вченого звання професора і доцента" мають всі підстави щодо отримання впродовж двох років вченого звання професора та внесли вагомий внесок у підготовку науково-педагогічних кадрів (підготовлено щонайменше три кандидати наук), розвиток фундаментальних та прикладних досліджень, становлення і розвиток окремих напрямів підготовки (спеціальностей), упровадження сучасних методів навчання, виховання молоді тощо; стаж науково-педагогічної (наукової) роботи не менше 10 років.

8.3.2 Інші вимоги до претендентів на зайняття посади професора кафедри визначені посадовими інструкціями професора кафедри.

8.3.3 Професор кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Академії з урахуванням рекомендації конференції трудового колективу факультету та кафедри. Висновки кафедри та конференції трудового колективу факультету про професійні та особисті якості претендентів передаються на розгляд Конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

8.3.4 У разі, переобрання професора кафедри на цю посаду, процедура його рекомендації включає заслуховування звіту про перебування на посаді та обов'язкове таємне голосування щодо обрання.

8.3.5 Ректор Академії призначає професора кафедри на посаду терміном до п'яти років. Ректор укладає з професором кафедри контракт.

8.4 ОБРАННЯ ДОЦЕНТА

8.4.1 На посаду доцента кафедри може претендувати науково-педагогічні працівники, які, як правило, мають науковий ступінь доктора наук, кандидата наук, доктора філософії та вчене звання доцента чи старшого наукового співробітника за профілем кафедри, або особи, які згідно з вимогами "Порядку присвоєння вченого звання професора і доцента" мають всі підстави щодо отримання впродовж двох років вченого звання доцента; стаж науково-педагогічної (наукової) роботи не менше 5 років;

8.4.2 Інші вимоги до претендентів на зайняття посади доцента кафедри визначені посадовими інструкціями доцента кафедри.

8.4.3 Доцент кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Академії з урахуванням рекомендації конференції трудового колективу факультету та кафедри. Висновки кафедри та конференції трудового колективу факультету про професійні та особисті якості претендентів передаються на розгляд Конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

8.4.4 У разі, переобрання доцента кафедри на цю посаду, процедура його рекомендації кафедрою та Вченою радою факультету включає заслуховування звіту про перебування на посаді та обов'язкове таємне голосування щодо обрання.

8.4.5 Ректор Академії призначає доцента кафедри на посаду терміном до п'яти років. Ректор укладає з доцентом кафедри контракт.

8.5 ОБРАННЯ СТАРШОГО ВИКЛАДАЧА, ВИКЛАДАЧА ТА АСИСТЕНТА

8.5.1 На посаду старшого викладача, викладача та асистента кафедри можуть претендувати науково-педагогічні працівники, які відповідають кваліфікаційним вимогам, визначеним пп. 3.5, 3.6, 3.7 даного Положення. Інші вимоги до кандидатів визначені посадовими інструкціями відповідно старшого викладача, викладача та асистента кафедри.

8.5.2 Кандидатури на заміщення цих вакантних посад обговорюються та обираються таємним голосуванням на засіданні кафедри. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів передаються на розгляд Конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені у письмовій формі.

8.5.3 У випадку, коли претендент на зайняття відповідної посади вже працював на кафедрі на цій посаді, процедура його обрання включає заслуховування звіту про перебування на посаді та обов'язкове таємне голосування.

8.5.4 Після затвердження Конкурсною комісією рекомендацій кафедри, Ректор Академії призначає переможця конкурсу на посаду терміном до п'яти років і підписує з ним контракт.

9. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

9.1 Відповідно до чинного законодавства науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладання трудового договору, в тому числі за контрактом.

9.2 Підставою для укладання з науково-педагогічним працівником трудового договору (контракту) та видання наказу ректора про призначення на відповідну посаду є рішення Вченої ради Академії, органу самоврядування факультету про обрання відповідної особи на посаду науково-педагогічного працівника та заява обраної особи.

9.3 Після обрання науково-педагогічного працівника на посаду з обраною особою укладається (переукладається) контракт терміном до 5 років. Контракт оформлюється відділом кадрів Академії.

9.4 Строк трудового договору встановлюється за погодженням сторін. 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. Рішення щодо терміну трудового договору (контракту) приймається ректором Академії.

9.5 Трудовий договір (контракт) оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожній із сторін. Академія зобов'язана забезпечити конфіденційність умов трудового договору (контракту) з метою захисту персональних даних працівника.

9.6 У трудовому договорі (контракті) передбачаються строк його дії; права, обов'язки та відповідальність сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці; додаткові, порівняно із законодавством, умови припинення трудових відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника.

9.7 Конкретні зобов'язання в трудовий договір (контракт) вносяться за погодженням з науково-педагогічним працівником, завідувачем кафедри, деканом факультету, проректором.

9.8 Трудовий договір (контракт) набирає чинності з дати його підписання сторонами і може бути змінений тільки за угодою сторін у письмовій формі.

9.9 Не пізніше як за три місяці до закінчення дії строкових трудових договорів (контрактів) науково-педагогічних працівників відділ кадрів Академії доводить інформацію про це до відома деканів факультетів та завідувачів кафедр.

9.10 Про закінчення терміну трудового договору (контракту), працівник персонально попереджається під підпис працівником відділу кадрів за два місяці до закінчення терміну трудового договору (контракту).

10. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

10.1 Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявності підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю та вищу освіту, Статутом Академії.

10.2 У разі не обрання науково-педагогічного працівника, який був прийнятий на роботу до проведення конкурсу, контракт з ним не укладається, а трудові відносини припиняються. Звільнення в таких випадках здійснюється за наказом ректора відповідно до чинного законодавства.

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

10.4 Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

10.5 Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених Статутом Академії та законодавством про працю. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора Академії відповідно до чинного законодавства про працю.

10.6 Декан факультету може бути звільнений з посади ректором за поданням органу громадського самоврядування факультету або з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення Статуту, умов контракту.

10.7 Пропозиція про звільнення декана факультету вноситься до органу громадського самоврядування факультету не менш як половиною голосів статутного складу Вченої ради факультету.

10.8 Пропозиція про звільнення декана факультету приймається не менш як двома третинами голосів статутного складу органу громадського самоврядування факультету.

10.9 9.7 Заступники керівника (проректори, заступники деканів) призначаються на посаду за погодженням з органом студентського самоврядування Академії (факультету), відповідно до статті 40 Закону «Про вищу освіту», а звільнення з посади не вимагає погодження з органом студентського самоврядування.

10.10 Вивільнення науково-педагогічних працівників у зв'язку із скороченням штатів допускається тільки після закінчення навчального семестру або навчального року.

10.11 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 та посада.

10.12 Трудові спори між сторонами розглядаються у порядку, встановленому чинним законодавством.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1 Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Академії розглядає та затверджує Вчена рада Академії.

11.2 Положення набуває чинності згідно з наказом ректора Академії.

11.3 Зміни та доповнення до «Положення про порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників КЗВО ЛОР "Львівська медична академія ім. Андрея Крупинського" вносять у порядку, передбаченому п.11.1 цього Положення.