МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Одеська державна академія будівництва та архітектури

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор

Сергій ДЗЮБА

_____2026 р.

Положення

про проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними контрактів (трудових договорів) в Одеській державній академії будівництва та архітектури

СХВАЛЕНО

Вченою радою
Одеської державної академії
будівництва та архітектури
Протокол № _____

Одеса 2026

1. Загальні положення

1.1. Положення про проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів) в Одеській державній академії будівництва та архітектури (далі - Положення) визначає порядок організації та проведення конкурсного відбору з метою добору компетентних та професійних науково-педагогічних працівників.

1.2. Положення розроблено відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про академічну доброчесність», Статуту академії.

1.3. Науково-педагогічні працівники - це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять наукову (науково-технічну, мистецьку), навчальну, методичну та організаційну діяльність (частина перша ст. 53 Закону України «Про вищу освіту»). Для науково-педагогічних працівників обсяг навчального навантаження на навчальний рік на одну ставку становить не більше 30% робочого часу, а обсяг наукового навантаження - не менше 30% робочого часу (абзац третій частини другої ст. 56 Закону України «Про вищу освіту»).

1.4. Відповідно до частини першої ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» і Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11.02.2025 р. № 143), посадами науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є: ректор; проректор, діяльність якого безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом; директор навчально-наукового інституту, декан факультету, вчений секретар; завідувач кафедри; професор; доцент; старший викладач; викладач; асистент; завідувач аспірантури і докторантури; директор наукової бібліотеки.

1.5. На посади науково-педагогічних працівників обираються особи, які мають вищу освіту, науковий ступінь та/або вчене звання, стаж наукової, науково-педагогічної роботи та/або досвід практичної діяльності, а також випускники магістратури, аспірантури, докторантури, які відповідають кваліфікаційним вимогам на ці посади.

1.6. Конкурсний відбір для заміщення посад науково-педагогічних працівників в Одеській державній академії будівництва та архітектури (далі - Академія) проводиться 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 контракту (трудового договору), наказом ректора можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують свої обов’язки до заміщення вакантної посади у встановленому законом порядку, до проведення конкурсу, але не більше одного року.

Звіти науково-педагогічних працівників про виконання умов контракту заслуховуються не пізніше ніж за 2 місяці до закінчення дії контракту: асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора - на засіданні кафедри; завідувача кафедри - на Вченій раді навчально-наукового інституту; директора навчально-наукового інституту - на зборах органу громадського самоврядування інституту, проректора - на Вченій раді Академії.

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

1.8. Особа в Академії не може одночасно займати дві та більше посади, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

1.9. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, обов'язково повинні відпрацювати навчальне навантаження до моменту вибуття з Академії на базу стажування. На цей період згідно з ч. б. ст. 60 Закону України «Про вищу освіту», посади можуть заміщуватись іншими особами, без проведення конкурсного відбору на умовах трудового договору.

1.10.Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (до-та післяпологова відпустка, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного, шестирічного віку, творча відпустка, мобілізація) вакантними не вважаються і заміщуються у порядку, встановленому чинним законодавством України.

1.11.Для організації та проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників наказом ректора створюється постійно діюча комісія з конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників (далі - Конкурсна комісія) у складі голови, секретаря та членів комісії. Очолює Конкурсну комісію перший проректор. До складу Конкурсної комісії входять: перший проректор, уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції, голова первинної профспілкової організації, начальник відділу кадрів, юрисконсульт та інші керівники структурних підрозділів відповідно до наказу ректора Академії. До роботи Конкурсної комісії обов'язково залучаються директори навчально-наукових інститутів.

1.12.Рішення Конкурсної комісії при проведенні конкурсного відбору вважаються дійсними, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів Конкурсної комісії. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів членів Конкурсної комісії, що взяли участь у голосуванні.

1.13.Якщо при проведенні конкурсного відбору на відповідну посаду не було подано жодної заяви та/або жоден із претендентів не був допущений до конкурсного відбору та/або не набрав більше 50% голосів присутніх членів

Конкурсної комісії, то конкурсний відбір вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

1.14.У випадку, коли науково-педагогічний працівник не пройшов конкурсний відбір, а в конкурсі брала участь лише одна особа, на вакантне місце повторно оголошується конкурс, а з науково-педагогічним працівником продовжується термін роботи до наступного строку проведення конкурсного відбору.

1.15.У випадку, якщо в конкурсному відборі брало участь декілька осіб, а науково-педагогічний працівник, який працював на вакантній посаді до проведення конкурсу, не пройшов конкурсний відбір, то його звільняють відповідно до чинного законодавства.

1.16.Під час проведення процедури конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, Конкурсною комісією враховуються відповідність показників діяльності науково-педагогічних працівників вимогам п. 37, 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 р. № 365), умови відповідності освітньої, професійної кваліфікації та/або професійної активності освітньому компоненту/освітнім компонентам, результати підвищення кваліфікації, проходження стажування, рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників, а також результати проходження процедур акредитації освітніх програм.

1.17.Це Положення діє і поширюється на науково-педагогічних працівників Академії, а також на громадян, які претендують на одну із вакантних посад.

2. Умови та процедура проведення конкурсного відбору

2.1. Конкурс - спеціальна процедура обрання науково-педагогічних працівників на вакантні посади, яка ґрунтується на принципах змагальності, рівності, об'єктивності та неупередженості. Конкурсний відбір полягає в перевірці професійного рівня, теоретичних знань, практичних навичок та умінь осіб, що претендують для заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів Конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

2.2. Конкурсний відбір для заміщення посади науково-педагогічного працівника оголошується через два місяці після набуття нею статусу вакантної.

2.3. Директор навчально-наукового інституту подає на ім'я ректора службову записку про оголошення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, на підставі яких видається наказ.

2.4. Конкурсний відбір для заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника оголошується наказом ректора. Публікація оголошення про проведення конкурсного відбору розміщується в газеті «Кадри будовам» та на офіційному веб-сайті Академії. Першим днем оголошеного конкурсного відбору вважається день розміщення/публікації оголошення.

Оголошення про проведення конкурсного відбору для заміщення посади науково-педагогічного працівника має містити повну назву Академії із зазначенням її місцезнаходження; назву посади, на яку оголошено конкурсний відбір; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання, відповідність профілю, тощо); перелік обов'язкових документів, що подаються для участі в конкурсі; строки і спосіб подання заяв та документів; адресу подання документів та номери телефонів.

Про зміни умов конкурсного відбору або його скасування, видається відповідний наказ ректора.

2.5. Прийом документів від осіб, які бажають узяти участь у конкурсному відборі, строк подання заяв та документів претендентами для участі в конкурсному відборі на зайняття посад науково-педагогічних працівників становить не менше, ніж один місяць, від дня опублікування оголошення про конкурсний відбір.

2.6. Особи, які бажають взяти участь у конкурсному відборі та не працюють в Академії, подають до загального відділу особисто такі документи:

- заяву про участь у конкурсному відборі на ім'я ректора (Додаток 2);
- заповнений особовий листок із обліку кадрів (підписаний керівником кадрової служби за основним місцем роботи);
- одну фотокартку розміром 4х6 см;
- копії документів про освіту, науковий ступінь, вчене звання (засвідчені відповідно до чинного законодавства);
- документ про рівень володіння державною мовою (документ про повну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета/дисципліни/, або державний сертифікат про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови);
- копію паспорта громадянина України;
- список наукових праць за останні 5 років, які свідчать про професійний рівень кандидата.

При поданні заяви кандидат повинен мати при собі оригінали таких документів: паспорт, ідентифікаційний код, дипломи про вищу освіту, науковий ступінь, атестат про вчене звання або копії цих документів, засвідченні відповідно до вимог чинного законодавства.

Особи, які працюють в Академії, для участі в конкурсному відборі подають на ім'я ректора заяву написану власноруч, список наукових праць з часу останнього обрання, документ про підвищення кваліфікації або стажування (протягом терміну

попереднього контракту), звіт про роботу протягом терміну попереднього контракту, документ про рівень володіння державною мовою (документ про повну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета/дисципліни/, або державний сертифікат про рівень оволодіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови), довідку про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду.

При подачі документів на участь у конкурсному відборі претендент знайомиться із цим Положенням, під підпис.

2.7. Загальний відділ після завершення місячного терміну подання документів на участь у конкурсному відборі передає їх Конкурсній комісії, яка у п'ятиденний термін здійснює попередній розгляд цих документів на відповідність установленим кваліфікаційним вимогам до відповідної посади.

Рішення Конкурсної комісії про допуск до участі в конкурсному відборі оформлюється протоколом.

2.8. Особі, яка подала заяву і не відповідає установленим вимогам конкурсного відбору, у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, Конкурсною комісією направляється письмове повідомлення, листом з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку, із відповідним обґрунтуванням.

Повідомлення надсилається це пізніше трьох робочих днів із моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсного відбору.

2.9. Осіб, які не працюють в Академії, після прийняття Конкурсною комісією рішення про допуск у конкурсному відборі інформують про місце та дату проведення засідання кафедри, Вченої ради Академії, органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, на яких відбудеться обговорення кандидатур претендентів на посаду і конкурсний відбір.

2.10.Термін проведення конкурсного відбору для заміщення посад науково-педагогічних працівників не повинен перевищувати трьох місяців після оголошення конкурсного відбору, без урахування канікулярного періоду, відпусток та періоду хвороби.

2.11.Під час проведення конкурсного відбору для заміщення посад науково-педагогічних працівників всі учасники процедури зобов'язані дотримуватися вимог Закону України «Про запобігання корупції».

2.12.Організація та проведення Конкурсу здійснюються із суворим дотриманням принципів прозорості, чесності та спільної відповідальності. Відповідно до статті 14 Закону України «Про академічну доброчесність», забезпечення академічної доброчесності під час конкурсного добору є фундаментальним обов'язком кожного учасника, будь-які прояви недоброчесності є неприпустимими та тягнуть за собою правові наслідки.

3. Заміщення вакантної посади проректора та укладення з ним трудового договору (контракту)

3.1. Ректор Академії самостійно, відповідно до Статуту Академії, здійснює відбір кандидата на посаду проректора.

3.2. Відповідно до пункту 4 частини шостої статті 40 Закону України «Про вищу освіту» за погодженням із органом студентського самоврядування Академії, приймається рішення про призначення проректора. Погодження органом студентського самоврядування Академії здійснюється відповідно до Положення про студентське самоврядування Одеської державної академії будівництва та архітектури.

У разі непогодження органом студентського самоврядування Академії кандидата на посаду проректора, ректор призначає (покладає обов'язки) виконувача обов'язки проректора до призначення на посаду проректора.

3.3. Ректор Академії самостійно визначає строк, на який укладається контракт з проректором, але не більше ніж на п'ять років.

3.4. У контракті з проректором визначаються цільові показники діяльності Академії, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді проректора Академії в разі підписання контракту, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

4. Заміщення вакантної посади директора навчально-наукового інституту, декана факультету та укладення з ним трудового договору (контракту)

4.1. Відповідно до частини першої статті 43 Закону України «Про вищу освіту» ректор Академії за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету призначає директора, декана та укладає з ним контракт.

4.2. Ректор Академії здійснює відбір кандидата на посаду директора навчально-наукового інституту, декана факультету та вносить на погодження відповідного органу громадського самоврядування цю кадрову пропозицію.

4.3. Ректором Академії оголошується конкурсний відбір для заміщення вакантної посади директора навчально-наукового інституту, декана факультету із зазначенням вимог, які висуваються до вищезазначених посад.

4.4. Особи, які виявили бажання зайняти посаду директора навчально-наукового інституту, декана факультету, протягом одного місяця подають заяву та відповідні документи до загального відділу.

Кандидати для заміщення вакантної посади директора навчально-наукового інституту, декана факультету на зборах органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету представляють Стратегію розвитку

навчально-наукового інституту, факультету. Збори органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету за дорученням ректора, проводить проректор Академії.

4.5. Загальний відділ після завершення місячного терміну подачі документів на участь у конкурсному відборі передає їх Конкурсній комісії, яка у п'ятиденний



polozhennya_pro_p
rovedennya_konkur

термін здійснює попередній розгляд цих документів на відповідність установленим кваліфікаційним вимогам до посаду директора навчально-наукового інституту, декана факультету та передає їх ректору Академії для подальшого визначення ним кандидатури претендента, яка буде вноситись на розгляд органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету.

4.6. Збори органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету розглядають пропозиції ректора Академії та погоджують кандидатуру на посаду директора навчально-наукового інституту, декана факультету. Після такого погодження ректор Академії призначає на відповідну посаду особу, погоджену більшістю від повного складу органу громадського самоврядування.

4.7. У разі непогодження органом громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету кандидата на посаду директора навчально-наукового інституту, декана факультету ректор Академії призначає виконувача обов'язки директора навчально-наукового інституту, декана факультету до заміщення відповідної посади в установленому порядку на термін не більше ніж шість місяців або до закінчення навчального року.

4.8. Ректор Академії самостійно визначає строк, на який укладається контракт із директором навчально-наукового інституту, деканом факультету, але не більше, ніж на п'ять років.

4.9. У контракті із директором навчально-наукового інституту, деканом факультету, визначаються цільові показники діяльності навчально-наукового інституту, факультету, досягнення яких повинна забезпечити ця особа, механізми перевірки та терміни досягнення таких цільових показників.

4.10.Директор навчально-наукового інституту, декан факультету може бути звільнений з посади ректором Академії за поданням Вченої ради Академії або органу громадського самоврядування відповідного навчально-наукового інституту, факультету з підстав, визначених законодавством про працю, Статутом Академії, умовами контракту.

Пропозиція про звільнення директора навчально-наукового інституту, декана факультету вноситься до органу громадського самоврядування цього структурного підрозділу не менше як половиною голосів статутного складу Вченої ради навчально-наукового інституту, факультету Академії.

Пропозиція про звільнення директора навчально-наукового інституту, декана факультету Академії приймається не менше як двома третинами голосів статутного складу органу громадського самоврядування відповідного структурного підрозділу.

4.11.Одна і та сама особа не може бути директором навчально-наукового інституту, деканом факультету Академії більше як 10 років.

5. Проведення конкурсного відбору для заміщення вакантної посади завідувача кафедри та укладення з ним контракту

5.1. Відповідно до абзацу другого частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту» завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Академії строком на п'ять років з урахуванням пропозицій органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету та кафедри. Завідувач кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

5.2. Особи, які бажають зайняти посаду завідувача кафедри, подають заяву та відповідні документи до загального відділу у встановленому порядку.

5.3. Заяви та документи претендентів на посаду завідувача кафедри, розглядають на засіданні кафедри та зборах органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету, де відбувається обговорення їх кандидатур. Кандидати на посаду завідувача кафедри мають бути присутніми на засіданні кафедри, зборах органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету під час їх обговорення. Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри та органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету до засідання Вченої ради Академії.

Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури на посаду завідувача кафедри проводить директор навчально-наукового інституту, декан відповідного факультету.

5.4. Рішення кафедри стосовно пропозиції Вченій раді Академії щодо обрання певної кандидатури з числа осіб, допущених до участі в конкурсі, на посаду завідувача кафедри доводиться до відома членів Вченої ради навчально-наукового інституту, факультету та Конкурсної комісії Академії.

5.5. За результатами розгляду заяв і документів по кожній кандидатурі, яка бере участь у конкурсному відборі, кафедра та орган громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету приймають рішення відкритим голосуванням - простою більшістю голосів.

5.6. Рішення органу громадського самоврядування навчально-наукового інституту, факультету стосовно пропозиції Вченій раді Академії щодо обрання певної кандидатури на посаду завідувача кафедри доводиться до відома членів Конкурсної комісії для проведення подальшої процедури конкурсного відбору.

5.7. Порядок проведення Вченої ради Академії та зборів органу громадського самоврядування, визначається Статутом Академії та відповідними Положеннями про ці органи.

5.8. Вчена рада Академії заслуховує пропозиції Конкурсної комісії на своєму засіданні й проводить таємне голосування за призначення особи завідувачем кафедри з числа осіб, допущених до участі в конкурсі. У бюлетень для таємного голосування вносяться всі кандидати, які виявили бажання зайняти посаду завідувача кафедри та відповідають кваліфікаційним вимогам до неї, подали заяву та відповідні документи до загального відділу у встановленому законом порядку.

5.9. За результатами таємного голосування на Вченій раді Академії, ректор видає наказ про введення в дію рішення Вченої рали Академії та про призначення особи на посаду завідувача кафедри.

5.10.Якщо жодний з двох чи більше претендентів, допущених до участі в конкурсі, не набрав більшості голосів, в той же день проводиться другий тур голосування за двох чи більше (у випадку рівної кількості голосів) претендентів, за яких подано найбільшу кількість голосів.

5.11.Якщо переможця конкурсу не визначено, ректор Академії в установленому законом порядку призначає визначену ним особу виконувачем обов’язки завідувача кафедри та оголошує новий конкурс. Період виконання обов’язків такою особою не може перевищувати більше ніж шість місяців або до закінчення навчального року.

5.12.Злиття або поділ кафедр є підставою для оголошення та проведення конкурсного відбору для заміщення вакантної посади завідувача кафедри. При злитті, поділі або створенні нової кафедри її виконувач обов’язки завідувача призначається на посаду наказом ректора Академії з числа науково-педагогічних працівників на термін до проведення конкурсного відбору.

5.13.3 переможцем конкурсу для заміщення вакантної посади завідувача кафедри ректор Академії укладає контракт строком на п’ять років. У контракті із завідувачем кафедри визначаються цільові показники діяльності кафедри, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді завідувача кафедри в разі підписання контракту, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.14.Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше як два строки.

6. Заміщення вакантної посади професора та укладення з ним трудового договору (контракту)

6.1. Конкурсний відбір осіб на посаду професора здійснюється на принципах змагальності, рівності, об'єктивності та неупередженості Конкурсної комісії.

6.2. Особи, які виявили бажання зайняти посаду професора та відповідають кваліфікаційним вимогам до неї, подають заяву та відповідні документи до загального відділу в установленому порядку.

6.3. Конкурсна комісія розглядає заяви та документи осіб, які виявили бажання зайняти посаду професора та встановлює їх відповідність кваліфікаційним вимогам.

6.4. За результатами розгляду заяв та документів осіб, які виявили бажання зайняти посаду професора Конкурсна комісія передає документи претендентів на вищезазначену посаду для розгляду їх на засіданні кафедри з подальшим наданням пропозицій щодо їх обрання.

6.5. Кандидатури осіб для заміщення вакантної посади професора обговорюються на засіданні відповідної кафедри, із обов'язковим аналізом відповідності освітньої та/або професійної кваліфікації претендента освітньому компоненту/компонентам, які будуть ним забезпечуватися, а також їх досягнень у професійній діяльності за останній строк контракту.

За результатами розгляду заяв і документів по кожній кандидатурі, яка бере участь у конкурсному відборі, кафедра приймає рішення відкритим голосуванням - простою більшістю голосів штатних науково-педагогічних працівників.

У 10-денний термін пропозиції (рекомендації) кафедри, разом із довідкою щодо відповідності вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності про досягнення у професійній діяльності науково-педагогічного працівника за останній строк контракту, мотиваційним висновком кафедри, передаються на розгляд Конкурсній комісії.

6.6. Пропозиції (рекомендації) кафедри доводиться до відома членів Конкурсної комісії для проведення подальшої процедури конкурсного відбору.

6.7. Вчена рада Академії заслуховує пропозиції Конкурсної комісії на своєму засіданні й проводить таємне голосування за призначення особи професором кафедри з числа осіб, допущених до участі в конкурсі. У бюлетень для таємного голосування вносяться всі кандидати, які виявили бажання зайняти посаду професора кафедри та відповідають кваліфікаційним вимогам до неї, подали заяву та відповідні документи до загального відділу у встановленому законом порядку.

6.8. За результатами таємного голосування на Вченій раді Академії, ректор видає наказ про введення в дію рішення Вченої рали Академії та про призначення особи на посаду професора кафедри.

6.9. Якщо жодний з двох чи більше претендентів, допущених до участі в конкурсі, не набрав більшості голосів, в той же день проводиться другий тур голосування за двох чи більше (у випадку рівної кількості голосів) претендентів, за яких подано найбільшу кількість голосів.

6.10.Ректор Академії, з урахуванням пропозицій Конкурсної комісії, самостійно визначає строк та укладає контракт (трудовий договір) із професором на строк не менше одного року і не більше п’яти років.

Трудовий договір з науково-педагогічним працівником укладається на строк не більше одного року.

6.11.Злиття або поділ кафедр не є підставою для оголошення та проведення конкурсного відбору на заміщення вакантної посади професора З науково-педагогічними працівниками укладається додаткова угода на термін дії контракту.

6.12.При створенні нової кафедри, переведенні з ліквідованої кафедри на всі посади науково-педагогічних працівників оголошується конкурсний відбір.

7. Заміщення вакантної посади доцента та укладення з ним трудового договору (контракту)

7.1. Конкурсний відбір осіб на посаду доцента здійснюється на принципах змагальності, рівності, об'єктивності та неупередженості Конкурсної комісії.

7.2. Особи, які виявили бажання зайняти посаду доцента та відповідають кваліфікаційним вимогам до неї, подають заяву та відповідні документи до загального відділу в установленому порядку.

7.3. Конкурсна комісія розглядає заяви та документи осіб, які виявили бажання зайняти посаду доцента та встановлює їх відповідність кваліфікаційним вимогам.

7.4. За результатами розгляду заяв та документів осіб, які виявили бажання зайняти посаду доцента Конкурсна комісія передає документи претендентів на вищезазначену посаду для розгляду їх на засіданні кафедри з подальшим наданням пропозицій щодо їх обрання.

7.5. Кандидатури осіб для заміщення вакантної посади доцента обговорюються на засіданні відповідної кафедри, із обов'язковим аналізом відповідності освітньої та/або професійної кваліфікації претендента освітньому компоненту/компонентам, які будуть ним забезпечуватися, а також їх досягнень у професійній діяльності за останній строк контракту.

За результатами розгляду заяв і документів по кожній кандидатурі, яка бере участь у конкурсному відборі, кафедра приймає рішення відкритим голосуванням - простою більшістю голосів штатних науково-педагогічних працівників.

У 10-денний термін пропозиції (рекомендації) кафедри, разом із довідкою щодо відповідності вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності про досягнення у професійній діяльності науково-педагогічного працівника за останній строк контракту, мотиваційним висновком кафедри, передаються на розгляд Конкурсній комісії.

7.6. Пропозиції (рекомендації) кафедри доводиться до відома членів Конкурсної комісії для проведення подальшої процедури конкурсного відбору.

7.7. Вчена рада навчально-наукового інституту, факультету заслуховує пропозиції Конкурсної комісії на своєму засіданні й проводить таємне голосування за призначення особи доцентом кафедри з числа осіб, допущених до участі в конкурсі. У бюлетень для таємного голосування вносяться всі кандидати, які

виявили бажання зайняти посаду доцента кафедри та відповідають кваліфікаційним вимогам до неї, подали заяву та відповідні документи до загального відділу у встановленому законом порядку.

7.8. За результатами таємного голосування на Вченій раді навчально-наукового інституту, факультету ректор видає наказ про введення в дію рішення Вченої ради навчально-наукового інституту, факультету та про призначення особи на посаду доцента кафедри.

7.9. Якщо жодний з двох чи більше претендентів, допущених до участі в конкурсі, не набрав більшості голосів, в той же день проводиться другий тур голосування за двох чи більше (у випадку рівної кількості голосів) претендентів, за яких подано найбільшу кількість голосів.

7.10. Ректор Академії, з урахуванням пропозицій Конкурсної комісії, самостійно визначає строк та укладає контракт (трудовий договір) із доцентом на строк не менше одного року і не більше п’яти років.

Трудовий договір з науково-педагогічним працівником укладається на строк не більше одного року.

7.11.Злиття або поділ кафедр не є підставою для оголошення та проведення конкурсного відбору на заміщення вакантної посади доцента. З науково-педагогічними працівниками укладається додаткова угода на термін дії контракту.

7.12.При створенні нової кафедри, переведенні з ліквідованої кафедри на всі посади науково-педагогічних працівників оголошується конкурсний відбір.

8. Заміщення вакантних посад старшого викладача, викладача, асистента та укладення з ним трудового договору (контракту)

8.1. Конкурсний відбір осіб на посади старшого викладача, викладача, асистента здійснюється на принципах змагальності, рівності, об'єктивності та неупередженості Конкурсної комісії.

8.2. Особи, які виявили бажання зайняти посаду старшого викладача, викладача, асистента та відповідають кваліфікаційним вимогам до неї, подають заяву та відповідні документи до загального відділу в установленому порядку.

8.3. Конкурсна комісія розглядає заяви та документи осіб, які виявили бажання зайняти посаду старшого викладача, викладача, асистента та встановлює їх відповідність кваліфікаційним вимогам.

8.4. За результатами розгляду заяв та документів осіб, які виявили бажання зайняти посаду старшого викладача, викладача, асистента Конкурсна комісія передає документи претендентів на вищезазначені посади для розгляду їх на засіданні кафедри з подальшим наданням пропозицій щодо їх обрання.

8.5. Кандидатури осіб для заміщення вакантних посад старшого викладача, викладача, асистента обговорюються на засіданні відповідної кафедри, із обов'язковим аналізом відповідності освітньої та/або професійної кваліфікації

претендента освітньому компоненту/компонентам, які будуть ним забезпечуватися, а також їх досягнень у професійній діяльності за останній строк контракту.

За результатами розгляду заяв і документів по кожній кандидатурі, яка бере участь у конкурсному відборі, кафедра приймає рішення відкритим голосуванням - простою більшістю голосів штатних науково-педагогічних працівників.

У 10-денний термін пропозиції (рекомендації) кафедри, разом із довідкою щодо відповідності вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності про досягнення у професійній діяльності науково-педагогічного працівника за останній строк контракту, мотиваційним висновком кафедри, передаються на розгляд Конкурсній комісії.

8.6. Конкурсна комісія за мотиваційним висновком кафедри рекомендує ректору Академії призначити на посаду старшого викладача, викладача, асистента особу, яка найкраще продемонструвала свої професійні, педагогічні, наукові та особисті здібності, та укласти з цією особою контракт.

8.7. Ректор Академії, з урахуванням пропозицій Конкурсної комісії, самостійно визначає строк та укладає контракт (трудовий договір) із старшим викладачем, викладачем, асистентом на строк не менше одного року і не більше п’яти років.

Трудовий договір з науково-педагогічним працівником укладається на строк не більше одного року.

8.8. Злиття або поділ кафедр не є підставою для оголошення та проведення конкурсного відбору на заміщення вакантної посади старшого викладача, викладача, асистента. З науково-педагогічними працівниками укладається додаткова угода на термін дії контракту.

8.9. При створенні нової кафедри, переведенні з ліквідованої кафедри на всі посади науково-педагогічних працівників оголошується конкурсний відбір.

9. Вимоги до претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників

9.1. Участь у конкурсі мають право брати особи, які мають повну вищу освіту і за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», кваліфікаційними вимогами, встановленими нормативно-правовими актами, кадровими вимогами щодо провадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти та умовам оголошеного конкурсу, зокрема:

- підвищують свою кваліфікацію, беруть участь в організації всіх форм підвищення кваліфікації;
- пропагують наукові знання, ведуть профорієнтаційну роботу, беруть участь в організації та проведенні вступної кампанії;

- публікують результати наукових досліджень у наукових фахових виданнях України або зарубіжних країн, у тому числі включених до міжнародних наукометричних баз даних Scopus або Web of Science;
- забезпечують високий науково-методичний рівень викладання навчальних дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідного напряму підготовки і спеціальності;
- дотримуються норм педагогічної етики і моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в академії, прищеплюють формувати у здобувачів вищої освіти усвідомлення необхідності додержання Конституції та Законів України, захищати суверенітет і територіальну цілісність України;
- дотримуються принципів академічної доброчесності та забезпечують її дотримання здобувачами вищої освіти в освітньому процесі та науковій діяльності;
- підвищують рівень володіння іноземною мовою на курсах іноземних мов або самостійно відповідно до Загальноєвропейських рекомендацій з мовної освіти;
- беруть участь у міжнародних грантових проєктах та програмах із академічної мобільності;
- беруть участь в проведенні наукових і методичних рад, конференцій і т.п.
- дотримуються Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про академічну доброчесність», Статуту академії, Правил внутрішнього розпорядку та Колективного договору.

9.2. До участі в конкурсі на заміщення посади допускаються:

На посаду завідувача кафедри – особи, які мають науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю кафедри і стаж науково-педагогічної роботи за профілем кафедри не менше як п’ять років.

Відповідно до частини шостої статті 35 Закону «Про вищу освіту» завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.

До участі в конкурсі допускаються особи, які мають наукові і навчально-методичні праці, видані протягом останніх 5 років, у тому числі навчальні посібники за профілем кафедри, та мають праці, опубліковані у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН України переліку, чи провідних наукових виданнях інших держав, виданнях, які включені до наукометричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection.

На посаду професора:

- особи, які мають:

1) вчене звання професора за профілем кафедри;

2) є авторами наукових і навчально-методичних праць, виданих протягом останніх 5 років, у тому числі авторами або співавторами навчальних посібників за профілем кафедри, та мають праці, опубліковані у фахових наукових виданнях

України, включених до затвердженого МОН України переліку, чи провідних наукових виданнях інших держав, виданнях, які включені до наукометричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection;

3) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні;

~ особи, які мають:

1) науковий ступінь доктора відповідних наук;

2) вчене звання доцента або старшого наукового співробітника (старшого дослідника);

3) стаж науково-педагогічної роботи не менше як 10 років у закладах вищої освіти на посаді асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри;

4) наукові та навчально-методичні праці, опубліковані після захисту докторської дисертації у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН України переліку, провідних наукових виданнях інших держав, у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science, є авторами або співавторами навчальних посібників за профілем кафедри;

5) сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче В2) з мов країн Європейського Союзу або кваліфікаційні документи (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), пов'язані з використанням цих мов;

6) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні;

~ як виняток, особи, які мають:

1) науковий ступінь кандидата наук;

2) вчене звання доцента;

3) стаж науково-педагогічної роботи не менше як 15 років у закладах вищої освіти на посаді асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри;

4) є авторами наукових і навчально-методичних праць, виданих протягом останніх 5 років, у тому числі авторами або співавторами навчальних посібників за профілем кафедри, та мають опубліковані праці у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН України переліку, чи провідних наукових виданнях інших держав, у тому числі, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science;

7) сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче В2) з мов країн Європейського Союзу або кваліфікаційні документи (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), пов'язані з використанням цих мов;

8) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні.

На посаду доцента:

~ особи, які мають:

1) вчене звання доцента або старшого наукового співробітника (старшого дослідника) за профілем кафедри;

2) є авторами наукових і навчально-методичних праць, виданих протягом останніх 5 років, у тому числі авторами або співавторами навчальних посібників за профілем кафедри, та мають опубліковані праці у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН України переліку, чи провідних наукових виданнях інших держав, виданнях, які включені до наукометричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection;

3) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні;

~ особи, які мають:

1) науковий ступінь кандидата (доктора) наук;

2) стаж науково-педагогічної роботи не менше як 5 роки в закладах вищої освіти на посаді асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри;

3) наукові та навчально-методичні праці, опубліковані після захисту кандидатської дисертації у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН України переліку,провідних наукових виданнях інших держав, у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science, є авторами або співавторами навчальних посібників за профілем кафедри;

4) сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче В2) з мов країн Європейського Союзу або кваліфікаційні документи (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), пов'язані з використанням цих мов;

5) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні.

На посаду старшого викладача:

~ особи, які мають:

1) науковий ступінь кандидата наук за профілем кафедри;

2) стаж науково-педагогічної роботи не менше як 4 роки у закладах вищої освіти на посаді асистента, викладача або іншій посаді науково-педагогічного працівника;

3) є авторами наукових і навчально-методичних праць, виданих протягом останніх 5 років, у тому числі авторами або співавторами навчального посібника або за профілем кафедри, та мають наукові праці, опубліковані у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН України переліку, чи провідних наукових виданнях інших держав, виданнях, які включені до наукометричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection,

4) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні.

~ особи, які мають:

1) кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри;

2) стаж науково-педагогічної роботи не менш як 10 років у закладах вищої

освіти на посаді асистента, викладача або іншій посаді науково-педагогічного працівника;

3) значні особисті досягнення у сфері:

~ навчально-методичної і наукової роботи: наукові і навчально-методичні праці, видані протягом останніх 5 років, у тому числі навчальний посібник профілем кафедри, наукові праці, опубліковані у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН України переліку, чи провідних наукових виданнях інших держав, виданнях, які включені до наукометричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus або Web of Science Core;

~ образотворчій: персональні виставки, видання каталогів, альбомів, буклетів або підготовка студентів, які мають персональні виставки;

– фізичної культури і спорту – значні особисті досягнення у спорті (майстер спорту міжнародного класу, заслужений майстер спорту, заслужений тренер України тощо) або підготували призерів всеукраїнських, міжнародних змагань;

4) мають наукові праці у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав;

5) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні.

На посаду викладача:

~ особи, які мають:

1) як правило, науковий ступінь кандидата наук, закінчили аспірантуру або мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри;

2) стаж науково-педагогічної роботи за профілем кафедри не менше як 2 роки.

3) мають наукові праці у фахових наукових виданнях України.

На посаду асистента:

~ особи, які мають:

1) як правило, науковий ступінь кандидата наук, закінчили аспірантуру або мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри;

2) здатність вести науково-педагогічну роботу.

3) мають наукові праці у фахових наукових виданнях України.

10. Укладення контракту (трудового договору)

10.1.Рішення Конкурсної комісії, Вченої ради є підставою для укладання контракту (трудового договору) із обраною особою й видання відповідного наказу.

10.2.З науково-педагогічними працівниками, які успішно пройшли конкурсний відбір, ректор укладає контракт (трудовий договір), у якому визначаються особливі умови роботи та оплата праці на посаді. Термін контракту (трудового договору) встановлюється за погодженням сторін, але не менше одного і не більше п’яти років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має кожна зі сторін, крім посади завідувача кафедри, для якої передбачено обрання строком на 5 років.

10.3.Після завершення процедури конкурсного відбору повний пакет документів обраного на посаду науково-педагогічного працівника передають до відділу кадрів разом із витягом із протоколу засідання Конкурсної комісії, Вченої ради.

10.4.Після завершення процедури обрання контракт із науково-педагогічним працівником укладається в двох примірниках: один примірник зберігається в особовій справі, а другий - у науково-педагогічного працівника.

10.5.Якщо науково-педагогічний працівник не виконує заплановані обсяги наукової роботи (не менш як 30 % робочого часу на навчальний рік), такому працівнику за підсумками звітування по завершенню навчального року та за поданням директора навчально-наукового інституту, декана факультету пропонується переведення наказом ректора на посаду педагогічного працівника з подальшим укладенням строкового трудового договору. При цьому контракт (строковий трудовий договір), що був укладений з науково-педагогічним працівником до переведення на педагогічну посаду, втрачає чинність.

У разі відмови науково-педагогічного працівника від переведення на посаду педагогічного працівника трудові відносини між ним та Академією припиняються.

11. Моніторинг виконання умов контракту

11.1.З метою забезпечення моніторингу виконання науково-педагогічними працівниками умов контракту Конкурсна комісія має право, за потреби, запрошувати науково-педагогічних працівників на засідання та позачергово заслуховувати звіти науково-педагогічних працівників про хід виконання ними умов контракту.

11.2.Хід виконання умов контракту науково-педагогічними працівниками заслуховується на засіданні кафедри або вченій раді навчально-наукового інституту факультету, щорічно.

12. Порядок розгляду повідомлення про ознаки наявності академічного плагіату

12.1.Академічна доброчесність є важливою передумовою провадження якісної освітньо-наукової діяльності, здобуття якісної освіти, утвердження в суспільстві довіри до результатів навчання і наукових досягнень, а також формування поваги до честі та гідності людини.

12.2.Особа, яка має докази, що свідчать про ознаки порушення академічної доброчесності, вчиненого кандидатом на вакантну посаду науково-педагогічного працівника, має право повідомити про це письмово (у паперовій чи електронній формі) уповноважений орган (уповноважену особу) або ректора Академії, який

протягом трьох робочих днів приймає рішення про надсилання відповідного повідомлення до уповноваженого органу (уповноваженої особи)

12.3.Повідомлення підлягає розгляду, якщо наведена у ньому інформація містить фактичні дані, що вказують на можливий факт порушення академічної доброчесності, які можуть бути перевірені. В іншому випадку уповноважений орган (уповноважена особа) має право залишити повідомлення без розгляду.

12.4.Уповноважений орган (уповноважена особа) протягом 10 робочих днів з дня надходження повідомлення:

- ухвалює рішення про початок розгляду повідомлення за встановленою процедурою або про залишення повідомлення без розгляду і повідомляє про це заявника;
- надсилає/надає особі, стосовно якої надійшло повідомлення, його копію та не пізніш як за три робочі дні до дати розгляду інформує її про дату, час і місце розгляду повідомлення.

12.5.Розгляд повідомлення здійснюється в порядку, затвердженим Вченою радою академії 31.08.2026 року, протокол №12, з дотриманням принципів і основних правил реагування на порушення академічної доброчесності, визначених законом України «Про академічну доброчесність».

12.6.У разі визнання факту порушення академічної доброчесності особою, стосовно якої розглядається повідомлення, перевірка і дослідження доказів не проводяться. Такій особі буде відмовлено участь у конкурсному відборі на вакантну посаду.

12.7.9. Особа, стосовно якої встановлено факт порушення академічної доброчесності та прийнято рішення про притягнення її до академічної відповідальності, а також особа, яка подала повідомлення, мають право оскаржити таке рішення у порядку, визначеному законодавством, закладом освіти, науковою установою, організатором конкурсу.

12.8.10. Рішення уповноваженого органу, ухвалене у встановленому порядку, набирає чинності з дня його оприлюднення, а в разі його оскарження - з дня оприлюднення рішення суб’єктом розгляду скарги.

13. Оскарження процедури конкурсного відбору

13.1.Претендент, який не пройшов конкурсний відбір має право оскаржити рішення Конкурсної комісії.

13.2.Скарга на рішення Конкурсної комісії подається на ім’я ректора Академії не пізніше ніж через 10 календарних днів із дня отримання письмового повідомлення про результати конкурсного відбору.

13.3.Учасник конкурсу, який оскаржує рішення Конкурсної комісії, зобов'язаний повідомити про це Конкурсну комісію з наданням копії скарги.

13.4.Про результати розгляду скарги Конкурсна комісія повідомляє учасника конкурсу, який подав скаргу, не пізніше 14 календарних днів із дня надходження скарги та в разі встановлення факту порушення готує проєкт наказу про скасування результатів конкурсного відбору.

13.5.Рішення Конкурсної комісії стосовно переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата скасовується у разі встановлення факту порушення умов або порядку проведення конкурсного відбору, яке могло вплинути на його результати.

13.6.Не допускається немотивована відмова в допущенні до участі в конкурсному відборі для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників.

13.7.Рішення про відмову в допущенні до участі в конкурсному відборі може бути оскаржене у встановленому законодавством порядку.