

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою ОНМА
ім. А.В. Нежданової

від 27 листопада 2016 № 8
та наказом № 8

від 2 листопада 2016



Голова Вченої ради, ректор

О.В. Сокол

(підпис)

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у ОНМА ім. А.В. Нежданової.

1. Загальні положення.

1.1. Це Положення розроблене відповідно до закону України «Про вищу освіту» (статті 35, 36, 39, 42, 43, 54, 55, 60) та рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. № 1005.

1.2. Дане положення визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників академії, а саме:

- 1) ректора;
- 2) проректора;
- 3) декана факультету, його заступника;
- 4) завідувача бібліотеки;
- 5) завідувача кафедри;
- 6) професора;
- 7) доцента;
- 8) старшого викладача, викладача;

1.3. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників в Академії наказом ректора створюється конкурсна комісія, робота якої керується даним Положенням.

1.4. Із цим Положенням можна ознайомитися на офіційному веб-сайті та в кадровій службі Академії, а з посадовими інструкціями науково-педагогічних працівників – у кадровій службі Академії.

2. Конкурсні засади заміщення посад науково-педагогічних працівників.

2.1. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору. Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого

ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

2.2. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу. Злиття або поділ підрозділів не є підставою для проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників.

Необхідно враховувати, що стаття 43¹ Кодексу Законів про працю України передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

2.3. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь, вчене звання або почесне звання, а також особи, які мають ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону.

2.4. За конкурсом заміщуються посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професора, доцента, директор бібліотеки. Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників проводиться в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду.

2.5. Обрання приват-професорів, приват-доцентів проводиться згідно додатку № 1 до цього Положення.

2.6. При заміщенні посади проректора, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, необхідно врахувати вимогу погодження з органом студентського самоврядування Академії, що передбачено в Положенні про студентське самоврядування. Закон не вимагає погодження Вченої ради чи студентського самоврядування про звільнення проректора Академії, але обтяження процедури працевлаштування (звільнення) проректорів (керівництва вищих навчальних закладів) – це погіршення умов (становища) для працівників, а також відверте створення умов як для необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і для незаконного звільнення.

2.7. Кодекс законів про працю України встановлює, що держава гарантує громадянам правовий захист як від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи, а також вказує про рівність трудових прав громадян України, виключає дискримінаційний вплив на трудові правовідносини як такий, визначаючи, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. При цьому Кодекс законів про працю України встановлює, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

2.8. Строк подання заяв та документів становить один місяць, а впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректора про допуск до участі в конкурсному відборі. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників становить два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

Документи для участі в конкурсі подаються особисто до відділу кадрів Академії. При прийнятті документів відповідальний працівник відділу кадрів видає розписку, в якій вказує перелік отриманих документів та дату їх отримання. Начальник відділу кадрів, протягом доби, подає їх на розгляд конкурсній комісії.

Для особи, яка подала заяву, і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, передбачається відповідне письмове повідомлення конкурсної комісії (лист з повідомленням про вручення поштового відправлення чи повідомлення засобами кур'єрського зв'язку). Таке повідомлення надсилається не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

Забороняється немотивована відмова щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів.

3. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників.

3.1. Претенденти на посаду декана повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету. Аналогічно, претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, а також можливості встановлення додаткових вимог при оголошенні конкурсу до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників статутом Академії.

3.2. Особа не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Здійснення адміністративних, управлінських (забезпечення організації та виконання) функцій передбачає виконання повноважень на посадах керівника, заступника (проректора), декана, завідувача кафедри тощо.

3.3. Декан факультету здійснює свої повноваження на постійній основі. Одна і та сама особа не може бути деканом факультету більше ніж два строки, а також завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки. Перебування декана факультету на посаді не більше двох строків застосовувати до керівників, обраних на посаду з 6 вересня 2014 року, а деканам факультету, які обрані на відповідні посади до 6 вересня 2014 року, продовжувати виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають, згідно Закону, право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

3.4. Особливі випадки передбачені підпунктом шістнадцятим пункту другого

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

3.5. Проректор може заміщувати керівника як виконуючий обов'язки відповідно до статуту вищого навчального закладу та посадової інструкції або згідно наказу засновника.

3.6. При проведенні конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва або суміщення необхідно враховувати вимоги постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 та інших нормативно-правових актів.

4. Конкурсний відбір та обрання за конкурсом.

4.1. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує ректор, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Академії.

4.2. Конкурс на заміщення або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, завідувача бібліотеки публікуються на офіційному веб-сайті, а також у друкованих засобах масової інформації. Водночас, оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах.

4.3. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

4.4. Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника має містити: повну назву вищого навчального закладу; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання, почесне звання тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів Академії; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ керівника вищого навчального закладу, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.

4.5. Перелік документів, які для участі в конкурсі претендент подає до кадрової служби:

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч;
- список наукових праць та творчих досягнень;
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи);
- автобіографію;
- копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання, почесні звання, засвідчених згідно з вимогами законодавства України;
- інші документи (рекомендації, виписки).

Претендент, який працює (працював) у Академії до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом) має надати:

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч;
- список наукових праць та творчих досягнень;
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи);
- автобіографію;
- копії документів про наукові ступені, вчені звання, почесні звання, засвідчених згідно з вимогами законодавства України;
- звіт про свою роботу за попередній період, прийнятий кафедрою;
- виписку з протоколу кафедри про результати тайного голосування, затверджений завідувачем кафедри.

4.6. Крім цього передбачається попереднє обговорення колективом відповідної кафедри кандидатур усіх претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів в їх присутності (у разі відсутності за їх письмовою згодою). Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра має право запропонувати йому попередньо прочитати пробні відкриті уроки (лекції) тощо.

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

Кафедра попередньо обговорює кандидатури претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Предметом обговорення має бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ним програми розвитку підрозділу. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор Академії або, за його дорученням, проректор або декан відповідного факультету.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів варто затверджувати таємним голосуванням та передавати на розгляд

конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

Попередньо обговорюються кандидатури претендентів на заміщення посад деканів факультетів (в їх присутності) трудовими колективами всіх кафедр, що входять до складу відповідного підрозділу. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

Висновки кафедр про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то додається висновок про оцінку його діяльності проректором.

Попередньо обговорюються кандидатури претендентів на заміщення посади завідувача бібліотеки на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача бібліотеки, може проводити ректор Академії або, за його дорученням, проректор.

Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

Наступним етапом проведення конкурсу являється розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів у навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.

4.7. Конкурсна комісія, таємним голосуванням, має право ухвалювати остаточне рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів та викладачів яке набуває чинності після їх затвердження ректором Академії. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, завідувача бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради Академії.

Негативний висновок за результатами попереднього обговорення в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою.

4.8. Вчена рада Академії, після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, завідувача бібліотеки.

4.9. При розгляді кандидатур на посади деканів факультетів окремо

оголошуються пропозиції кафедр факультету, чим забезпечується виконання вимог про їх урахування відповідно до частини першої статті 43 Закону. Аналогічно, при розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри, що забезпечує виконання вимог про їх урахування відповідно до частини шостої статті 35 Закону.

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

5. Правила проведення голосування.

5.1. Прізвища всіх претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

5.2. Рішення вченої ради вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів.

5.3. У випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування. Обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради.

5.4. У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради, після поновлення її роботи, перевіряється присутність учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

5.5. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двом кандидатурам, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому самому засіданні Вченої ради.

5.6. Робота лічильної комісії.

Лічильна комісія обирається відкритим голосуванням на початку розгляду конкурсних справ, перевіряє наявність бюлетенів і видає їх присутнім членам ради під розписку. На бюлетенях, що залишилися нерозданими, лічильна комісія робить відповідний надпис. Перед голосуванням лічильна комісія опечатує урну. Члени ради опускають в урну бюлетені для балотування особисто, про що вказує лічильна комісія в явочному листі. Вчений секретар ознайомлює членів лічильної комісії з порядком підрахунку голосів і заповненням протоколів лічильної комісії. Члени лічильної комісії в окремому приміщенні розкривають урну, визначають результати голосування, заповнюють за підсумками голосування протоколи і розписуються в них. Всі бюлетені для балотування лічильна комісія розкладає в конверти, запечатує їх і розписується.

6. Оголошення результатів конкурсу.

6.1. Рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом ректора, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог цього Положення.

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

6.3. Якщо при проведенні конкурсу не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) ректором, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

7. Укладання трудового договору.

7.1. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду. Ректор в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників. Підставою для призначення є укладання трудового договору (контракту).

7.2. Введене в дію рішення Вченої ради або затверджене рішення конкурсної комісії вважається підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою. Видається наказ про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

7.3. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило, укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном на 5 років. Строк трудового договору (контракту) може також установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років.

8. Особливі випадки.

8.1. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково - педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення

сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів кафедр та директора бібліотеки.

8.2. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту).

8.3. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України. Академія має право проводити конкурс на заміщення посад, які займаються за сумісництвом. Положення поширюється на заміщення посад завідувачів, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, які є працівниками базових підрозділів, які мають відмінний від кафедри статус відповідно до законодавства України та статуту Академії з урахуванням частини п'ятої статті 33 Закону. Ректор укладає з ними трудовий договір на підставі висновків конкурсної комісії.

8.4. Ректор Академії, при утворенні нового факультету, може призначити виконувача обов'язків декана цього факультету на строк до проведення виборів керівника факультету, але не більш як на три місяці. Також при утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу), ректор може призначити виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

8.5. Статтею 119 Кодексу законів про працю України визначено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.

Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.