

Міністерство освіти і науки України

Центральноукраїнський національний технічний університет

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)

**Затверджено:
Протокол засідання Вченої ради
Центральноукраїнського
національного технічного університету
від 30.06.2017р., № 10
Ректор ЦНТУ _____ М.І. Черновол**

Голова профкому
_____ О.Й.Мажейка

м. Кропивницький

1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) розроблено (далі Положення) на підставі законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Кодексу законів України про працю, Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом МОН України від 05.10.2015р. №1005 (із змінами та доповненнями), Статуту та Колективного договору ЦНТУ.

2. Це Положення визначає порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, а саме: директорів коледжів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, директора бібліотеки.

Поділ або об'єднання структурних підрозділів університету не є підставою для оголошення конкурсу та проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників крім керівника цього підрозділу. У цьому випадку за наказом ректора призначають виконувача обов'язків об'єднаного або створеного, у разі об'єднання (поділу) структурного підрозділу (кафедри, факультету тощо) на строк до проведення виборів, але не довше ніж на три місяці.

3. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису університету.

4. Конкурс на заміщення посади професора, доцента, старшого викладача, викладача та асистента може бути оголошений також у разі недосягнення згоди сторін щодо продовження строку дії контракту у випадку, передбаченому ст. 42 цього Положення.

5. Конкурсний відбір на посади науково-педагогічних працівників проводиться стосовно осіб, які мають повну вищу освіту, наукові ступені та/або вчені (почесні) звання відповідно до профілю факультету (кафедри), а також випускників аспірантури та докторантури. Особи, які претендують на посади доцента та професора, повинні відповідати вимогам, викладеними в Положенні «Про порядок та основні кваліфікаційні вимоги при заміщенні посад доцента та професора у ЦНТУ».

Особи, які обіймали керівні посади (декана або завідувача кафедри) мають право приймати участь у конкурсі на заміщення вакансій посади науково-педагогічного працівника після закінчення терміну перебування на вищеназваних посадах.

6. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника оголошується не пізніше ніж через 2 місяці після набуття нею статусу вакантної. У випадку закінчення терміну трудового договору,

укладеного на умовах контракту, конкурс оголошується не пізніше ніж за місяць до закінчення терміну дії трудового договору (контракту).

7. Для початку процедури оголошення конкурсу завідувач кафедри подає до навчального відділу пропозиції щодо вакантних посад, на які будуть обиратися науково-педагогічні працівники. Керівник навчального відділу, після погодження з першим проректором, здійснює оголошення на офіційному веб-сайті університету, у випадку визначеному п. 5 Положення, надсилає оголошення до друкованого засобу інформації, у якому воно буде оприлюднене.

8. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується ректором університету, про що видається наказ.

9. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті університету. В разі проведення конкурсу на посади директорів коледжів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки оголошення додатково публікуються у друкованих засобах інформації.

10. Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника повинно містити:

- повну назву університету;
- найменування посад, на які оголошується конкурс;
- вимоги до претендентів;
- строки подання заяв та документів, їх стислий перелік;
- адресу подання документів.

11. Термін подання заяв та документів – становить не менше одного місяця від дня опублікування оголошення.

12. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

13. При зміні умов конкурсу або його скасуванні ректором університету видається наказ, про що подається оголошення у порядку визначеному п.5 цього Положення.

14. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора університету утворюються конкурсні комісії університету та відповідних факультетів .

Конкурсну комісію університету очолює перший проректор. Конкурсну комісію факультету очолює декан відповідного факультету (у випадку виборів декана факультету конкурсну комісію факультету очолює перший проректор).

15. Основними завданнями конкурсної комісії є:

- перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам законам України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу;
- визначення відповідності наукових ступенів та/або вчених (почесних) звань претендентів на посади науково-педагогічних працівників;
- подання відповідним Вченим радам (університету, факультету) обґрунтованих висновків (рекомендацій) щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

16. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади та посадовими інструкціями.

Претенденти на заміщення посад доцента та професора повинні бути також ознайомлені з Положенням «Про порядок та основні кваліфікаційні вимоги при заміщенні посад доцента та професора у ЦНТУ». Факт ознайомлення претендента з вказаними документами засвідчується ним у заяві про участь у конкурсі.

17. Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вказаним вимогам та умовам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі у конкурсі, про що отримує письмову мотивовану відмову протягом трьох днів.

18. Не допускається немотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

19. Обрання науково-педагогічних працівників за конкурсом проводиться відповідними Вченими радами:

Вчена рада факультету - асистент, викладач, старший викладач, доцент, декан;

Вчена рада університету - директор коледжу, завідувач кафедри, професор, директор бібліотеки.

20. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає для участі у конкурсі такі матеріали:

– написану власноруч заяву на ім'я ректора про допуск до участі у конкурсі, яку візують перший проректор, декан факультету, начальник навчального відділу, завідувач кафедри, заступник головного бухгалтера;

– особовий листок з обліку кадрів;

– автобіографію;

– копії документів: паспорта, про повну вищу освіту, науковий ступінь та вчене звання;

– список наукових та навчально-методичних праць (при наявності);

- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші документи передбачені законодавством України).

Претенденти на посади декана факультету та завідувача кафедри надають також звіт за роботу у попередній період незалежно від займаної посади та програми розвитку факультету, кафедри на наступні 5 років.

21. Претенденти на посаду оформляють документи у швидкозшивачі з описом, який розташовують на внутрішній сторінці обкладинки і подають їх до навчального відділу. Навчальний відділ після проведення перевірки передає документи вченим секретарям відповідних факультетів або вченому секретарю університету. Вчені секретарі передають документи претендентів на посаду на відповідні кафедри для попереднього обговорення їх професійних та особистих якостей.

22. 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 заняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

23. Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри попередньо обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття.

При попередньому обговоренні робляться висновки стосовно:

– професійного рівня, наукової кваліфікації, педагогічної майстерності;
– наукового і методичного рівня викладання навчальних(ої) дисциплін(и) у повному обсязі освітньої програми відповідного напрямку підготовки та/або відповідної спеціальності;

– дотримання норм педагогічної етики і моралі, поваги до честі і гідності осіб, які навчаються в університеті, виховання студентів у дусі патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України;

– знання Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», Статуту ЦНТУ, Правил внутрішнього розпорядку ЦНТУ, Колективного договору ЦНТУ.

24. За результатами обговорення таємним голосуванням науково-педагогічних працівників кафедра приймає рішення з рекомендацією про обрання (необрання) претендента на посаду.

25. Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить декан факультету.

26. Кандидатури претендентів на заміщення посад директора коледжу, декана факультету, директора бібліотеки попередньо обговорюються у відповідних трудових колективах в їх присутності.

Орган громадського самоврядування факультету – зборів (конференції) трудового колективу факультету заслуховують та обговорюють звіти претендентів на заміщення вакантних посад деканів факультетів, завідувачів кафедр та запропоновані ними програми розвитку факультету, кафедри за попередній період незалежно від займаної посади якщо вони працювали в університеті.

27. За результатами обговорення трудові колективи коледжів, факультетів, бібліотеки шляхом таємного голосування приймають рішення з рекомендацією про обрання (необрання) претендента на посаду.

28. Виписку із протоколу засідання трудових колективів: кафедри, факультету, коледжу, бібліотеки про рекомендацію на обрання

(необрання) разом з відповідними документами кафедра, факультет, коледж, бібліотека зобов'язані не пізніше, ніж за 3 дні до засідання Вченої ради подати голові відповідної конкурсної комісії для підготовки висновку щодо прийняття рішення ректором університету.

29. Претендентам надається можливість ознайомитися з висновками трудових колективів кафедри, факультету, коледжу, бібліотеки попереднього обговорення та обґрунтованими висновками (рекомендаціями) конкурсної комісії до засідання відповідної Вченої ради.

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

31. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом не більше двох місяців після закінчення прийому документів.

32. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею три/шестирічного віку, відпустку у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпустку у зв'язку з навчанням, творчу відпустку) вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному чинним законодавством.

33. Вчений секретар відповідної вченої ради готує для таємного голосування:

- явочний список членів вченої ради;
- бюлетні для таємного голосування;
- протокол засідань лічильної комісії.

34. Обрання науково-педагогічних працівників відповідною Вченою радою проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів оголошуються висновки конкурсної комісії та рекомендації відповідного трудового колективу: кафедри, факультету, коледжу, бібліотеки і проводиться обговорення в їх присутності. За письмовою заявою претендента засідання Вченої ради може відбуватися без його участі.

Рішення Вченої ради при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів Вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради.

35. Прізвища всіх претендентів на займання відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування, бюлетені вважаються недійсними.

36. 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 цьому самому засіданні Вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

37. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) претендент не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради або результату конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора університету то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно в продовж одного місяця.

38. Особи, які не обрані за конкурсом, а також ті працівники, які за два місяці до закінчення терміну дії контракту не подали необхідні документи для участі в конкурсі, звільняються від роботи у ЦНТУ після закінчення дії терміну контракту або строкового трудового договору.

39. Рішення відповідної Вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом ректора університету.

40. Рішення Вченої ради є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу (продовження трудового договору (контракту)).

41. При прийнятті на роботу документи науково-педагогічного працівника, який був обраний на відповідну посаду і з яким укладається трудовий договір (контракт) на подальшу роботу в університеті, передаються вченими секретарями рад факультетів або університету до відділу кадрів для оформлення особової справи.

42. Відповідно до чинного законодавства після проведення конкурсу з науково-педагогічними працівниками укладається контракт строком від 1 до 5 років. Строк контракту встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо строку контракту має право кожна із сторін.

Не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку чинності контракту (за винятком контракту, укладеного з директором коледжу, деканом факультету, завідувачем кафедри, директором бібліотеки) за згодою сторін його може бути продовжено на новий строк, визначеною угодою сторін. В разі недосягнення згоди з працівником трудові відносини можуть бути припинені, після чого оголошується новий конкурс відповідно до вимог цього Положення.

43. З директорами коледжів, деканами факультетів, завідувачами кафедр, директором бібліотеки контракт укладається строком на 5 років. Ректор університету має право обґрунтовано відмовити у призначенні на посаду та укладанні контракту з обраним деканом факультету. В такому разі Вчена рада факультету має право двома третинами голосів від свого складу підтвердити попереднє рішення, після чого ректор університету зобов'язаний протягом десяти

робочих днів призначити відповідну особу на посаду декана та укласти з ним контракт.

44. Ректор університету має право призначити осіб на посади науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором (контрактом) до обрання за конкурсом, але на термін не довше, ніж до закінчення поточного навчального року.

45. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

Перший проректор

В.М.Кропівний