

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ОНМА ім.А.В.Нежданової
(протокол від 29.03.2023 року № 9) та
Введено в дію наказом №39 від 29.03.2023р.

Голова вченої ради, ректор

Олександр ОЛІЙНИК



ПОЛОЖЕННЯ

**про порядок проведення конкурсного відбору для заміщення
вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними
трудових договорів (контрактів) у ОНМА імені А.В. Нежданової
(оновлене 29 березня 2023 року)**

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: проректора; декана факультету; завідувача аспірантурою; завідувача бібліотеки; завідувача кафедри; професора/доцента; старшого викладача/викладача.

1.3. Згідно п.11 ст.55 Закону України «Про вищу освіту» обов'язковий конкурсний відбір претендентів здійснюється на посади: завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача.

1.4. На інші посади, зазначені у пункті 1.2., конкурсний відбір претендентів здійснюється, як правило.

1.5. У разі заміщення посад без проведення конкурсного відбору застосовуються загальні норми трудового законодавства.

1.6. При проведенні конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва або суміщення необхідно враховувати вимоги чинного законодавства.

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

1.8. 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, колегіальності прийняття рішень, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень, 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, крім керівників цих підрозділів. 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.

Конкурсний відбір на заміщення посади науково-педагогічного працівника оголошується наказом ректора не пізніше, ніж через 2 місяці після набуття нею статусу вакантної та не раніше, ніж за 3 місяці до закінчення строку дії трудового договору (контракту) з особою, яка обіймає посаду.

2.3. Для забезпечення безперервності освітнього процесу може бути здійсненим тимчасове заміщення вакантної посади без проведення конкурсу або покладання на певну особу обов'язків, передбачених посадою. Тривалість періоду тимчасового заміщення посади науково-педагогічного працівника - не більше чим шість місяців або до закінчення навчального року.

2.4. 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.

2.5. За конкурсом заміщуються посади проректорів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професора, доцента, старшого викладача, викладача, завідувача бібліотеки.

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 необґрунтованої 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 необґрунтованої 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.

3. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників.

3.1. Претенденти на посаду декана повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю факультету. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри. Претендент на посаду завідувача аспірантурою повинен мати науковий ступінь. Претендент на посаду професора/доцента повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, що відповідає посаді. Претенденти на посаду старшого викладача/викладача повинні мати профільну освіту не нижче рівня магістр (спеціаліст). При оголошенні конкурсу на посади науково-педагогічних працівників ОНМА імені А.В. Нежданової можливо встановлення додаткових вимог, передбачених досвідом виконавської роботи за спеціальністю.

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, завідувача аспірантурою, завідувача бібліотекою.

3.3. Декан факультету здійснює свої повноваження на постійній основі. Одна і та сама особа не може бути деканом факультету більш, ніж два строки. Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш, ніж два строки. Перебування декана факультету або завідувача кафедрою 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. Проректор може заміщувати керівника як виконуючий обов'язки відповідно до статуту вищого навчального закладу та посадової інструкції або згідно наказу засновника.

4. Принципи організації та проведення конкурсного відбору

4.1. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника, декана, завідувача кафедри, завідувача аспірантурою, завідувача бібліотеки оголошує ректор, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються у друкованих засобах масової інформації на офіційному веб-сайті Академії.

4.2. Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника має містити:

- повне найменування закладу вищої освіти;
- назва посади, на яку оголошено конкурс, та, при необхідності, умови зайнятості (повна або часткова, із зазначенням частки ставки; на час соціальної відпустки, тривалої хвороби та інших передбачених нормами права умов);
- вимоги до претендентів (професійна/освітня кваліфікація, науковий ступінь, вчене/почесне звання, досвід роботи тощо);
- строки та спосіб подання документів, їх перелік;
- місцезнаходження Академії та номери телефонів відповідальних осіб;
- адреса для подання документів.

4.3. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ керівника закладу вищої освіти, про що передбачене оголошення в такому самому порядку.

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

- заява про участь у конкурсі, написана/підписана власноруч;
- список наукових праць та творчих досягнень;
- документи, що підтверджують підвищення рівня кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи);
- автобіографія;
- копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання, почесні звання, засвідчені згідно з вимогами законодавства України;
- інші документи (рекомендації, виписки).

4.5. Претендент, який працює (працював) у Академії до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом) має надати до кадрової служби додатково до основного набору документів:

- звіт про свою роботу за попередні 5 років, прийнятий кафедрою, де він працює (працював);
- виписку з протоколу кафедри про результати тайного голосування, підписаний завідувачем кафедри.

4.6. Для претендентів, які працюють (працювали) в Академії до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом) передбачається попереднє обговорення їхньої кандидатури колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності за їх письмовою згодою). Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра має право запропонувати йому попередньо провести 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.

4.7. Трудовим колективом відповідної кафедри здійснюється попередній розгляд кандидатур претендентів на посаду завідувача кафедри. Обговорення здійснюється в присутності претендентів (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Предметом обговорення має бути звіт про роботу претендента за попередній період, незалежно від посади (якщо він працював в цьому навчальному закладі) та запропонована ним програма 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 затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

4.8. Трудовим колективом факультету здійснюється попередній розгляд кандидатур претендентів на посаду декана відповідного факультету. Обговорення здійснюється в присутності претендентів (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Предметом обговорення має бути звіт про роботу претендента за попередній період, незалежно від посади (якщо він працював в цьому навчальному закладі) та запропонована ним програма розвитку підрозділу. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то додається висновок про оцінку його діяльності проректором.

Збори трудового колективу факультету, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду декана відповідного факультету, проводить ректор Академії або, за його дорученням, проректор. Висновки зборів про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд Вченої ради Академії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

4.9. На зборах трудового колективу бібліотеки попередньо обговорюються кандидатури претендентів на заміщення посади завідувача бібліотеки в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). 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 Вченої ради Академії з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.10. Кандидатура претендента на посаду завідувача аспірантурою висувається ректором, за згодою з проректорами, діяльність яких пов'язана з науковою та навчальною роботою, та подається на розгляд конкурсної комісії з наступним затвердженням на засіданні Вченої ради.

4.11. Дата публікації оголошення вважається першим днем конкурсу. Строк подання претендентами заяв про допуск до участі у конкурсному відборі – один місяць. Заяви та документи подаються до відділу кадрів Академії претендентом особисто, за неможливості особистої присутності –

поштовим відправленням з повідомленням. При прийнятті документів відповідальний працівник відділу кадрів видає розписку, в якій вказано перелік отриманих документів та дату їх отримання.

4.12. Впродовж п'яти робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів проводиться засідання конкурсної комісії, на якому розглядаються документи претендентів та приймається рішення про допуск претендентів до участі у конкурсному відборі.

4.13. Особі, яка подала заявку та не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, рішенням конкурсної комісії не допускається до участі у конкурсному відборі, про що повідомляється письмово претендентові не пізніше трьох робочих днів (лист з повідомленням про вручення або кур'єрська доставка) та електронною поштою.

4.14. Строк проведення конкурсного відбору для заміщення науково-педагогічних посад – до двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після допуску претендентів до конкурсу.

5. Комісія з організації та проведення конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників (далі - конкурсна комісія): склад, повноваження.

5.1. Наступним етапом проведення конкурсу являється розгляд кандидатур претендентів на посади завідувача кафедри, професора/доцента, старшого викладача/викладача, 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.

5.2. Конкурсна комісія створюється за наказом ректора, у складі не менш п'яти та не більш дев'яти осіб. До складу конкурсної комісії за посадами входять:

- начальник відділу кадрів;
- проректори;
- декани факультетів;
- голова профкому Академії.

5.3. На першому засіданні більшістю голосів відкритим голосуванням обираються Голова комісії та секретар комісії.

5.4. Рішення конкурсної комісії ухвалюються таємним голосуванням, більшістю голосів за умови присутності на засіданні не менше двох третин від усього складу конкурсної комісії. Рішення оформлюється протоколом за підписом головуючого та секретаря. Негативний висновок у рекомендаціях

конкурсної комісії стосовно претендентів на посади завідувача кафедрою, професора/доцента не є підставою для відмови претенденту у розгляді його кандидатури Вченою радою.

5.5. Стосовно кандидатів на посади старшого викладача/викладача, рішення конкурсної комісії є остаточним.

5.6. Рішення конкурсної комісії вводиться в дію наказом ректора Академії, який несе відповідальність за дотримання вимог цього Положення.

5.7. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами обговорення та голосування конкурсної комісії.

6. Правила проведення голосування.

6.1. Прізвища всіх претендентів на заміщення однієї посади науково-педагогічного працівника вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член конкурсної комісії має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними. За результатами обговорення конкурсна комісія таємним голосуванням приймає рішення щодо претендентів на посаду.

6.2. Рішення конкурсної комісії вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів. Обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів конкурсної комісії.

6.3. У випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, конкурс на відповідну посаду скасовується. Ректор Академії має право оголосити новий конкурс.

6.4. Робота лічильної комісії. Лічильна комісія обирається відкритим голосуванням на початку розгляду конкурсних справ, перевіряє наявність бюлетенів і видає їх присутнім членам ради під розпис. 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. Секретар конкурсної комісії ознайомлює членів лічильної комісії з порядком підрахунку голосів і заповненням протоколів лічильної комісії. Члени лічильної комісії 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.

7. Оголошення результатів конкурсу.

7.1. Рішення конкурсної комісії для претендентів на посади викладача та старшого викладача є остаточним.

7.2. Рішення конкурсної комісії набирає чинності після його введення в дію наказом ректора.

7.3. Рішення конкурсної комісії стосовно претендентів на посаду завідувача кафедри, професора/доцента передаються на засідання Вченої ради, де, згідно Закону України «Про вищу освіту» та «Положення ОНМА імені А.В. Нежданової про Вчену раду» за результатами голосування приймається остаточне рішення, яке вводиться у дію наказом ректора.

7.4. 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.

7.5. Якщо при проведенні конкурсу не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу; жоден з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів конкурсної комісії та/або Вченої ради; результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) ректором, то конкурс вважається таким, що не відбувся, та може бути оголошеним повторно.

8. Укладання трудового договору.

8.1. 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).

8.2. 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).

8.3. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) з завідувачем кафедрою, деканом факультету, завідувачем аспірантурою та завідувачем бібліотекою укладається строковий трудовий договір (контракт) терміном на 5 років.

8.4. Трудовий договір (контракт) з професором/доцентом, старшим викладачем/викладачем може укладатися на строк від одного до п'яти років.

8.5. У разі укладання трудового договору (контракту) на строк менший за п'ять років ректор, за згодою сторін, може однократно продовжити термін дії трудового договору (контракту) за результатами діяльності професора/доцента, старшого викладача/викладача (на підставі його звіту про науково-педагогічну, творчо-методичну роботу, враховуючи наявність/відсутність дисциплінарних стягнень, заохочень, підвищення

кваліфікації, стажування) шляхом укладання додаткової угоди, але в межах п'ятирічного строку.

9. Особливі випадки.

9.1. 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.

9.2. 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).

9.3. 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 професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, які є працівниками базових підрозділів, але 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 (для викладачів та старших викладачів)/ конкурсної комісії та Вченої ради (для професорів та доцентів).

9.4. Ректор Академії, при утворенні нового факультету, може призначати 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 призначати виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

9.5. 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.