

ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛАСНА РАДА
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ
КРЕМЕНЕЦЬКА ОБЛАСНА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА
АКАДЕМІЯ ІМ. ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

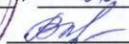


ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні Вченої ради академії

(протокол № 13

від «15» 06 2019 р.)

Голова  В.С. Бенера

ПОРЯДОК

проведення конкурсного відбору на заміщення
вакантних посад науково-педагогічних працівників
Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної
академії ім. Тараса Шевченка

Кременець – 2019

1. Загальні положення

Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Кременецькій обласній гуманітарно-педагогічній академії ім. Тараса Шевченка (далі – Положення) розроблено відповідно до законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України 05.10.2015 р. № 1005, Статуту вищого навчального закладу.

Порядок визначає проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Кременецькій обласній гуманітарно-педагогічній академії ім. Тараса Шевченка (надалі – Академії).

Перелік основних посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти визначений у ч. 1. ст. 54, 55 Закону України «Про вищу освіту», ст. 57, ст. 59 Закону України «Про освіту» (надалі – Закон):

- 1) керівник (ректор, президент, начальник, директор);
- 2) заступник керівника (проректор, віце-президент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 3) директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 4) декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 5) директор бібліотеки;
- 6) завідувач (начальник) кафедри;
- 7) професор;
- 8) доцент;
- 9) старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист;
- 10) науковий працівник бібліотеки;
- 11) завідувач аспірантури, докторантури.

Повний перелік посад науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти устанавлюється Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» і Кабінетом Міністрів України.

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. § 11 статті 55 Закону передбачено, що прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

2.2. 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.

2.3. Рішення про проведення конкурсу приймає ректор за наявності вакантної посади науково-педагогічного працівника, про що видається наказ.

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

Реорганізація структурних підрозділів (злиття або поділ) не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посади науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

2.5. Для організації та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, наказом ректора Академії створюється конкурсна комісія.

2.6. Кандидати на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників можуть бути ознайомлені з Положенням та професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади на офіційному сайті Академії.

2.7. Без оголошення конкурсу за погодженням з органом студентського самоврядування закладу вищої освіти (відповідно до п.4 ч.6 ст. 40 Закону) приймаються рішення про призначення заступника керівника закладу вищої освіти (проректора).

2.8. Можуть заміщуватись без оголошення конкурсу посади асистентів та викладачів випускниками аспірантури в рік закінчення аспірантури.

2.9. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за строковим трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад.

3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Відповідно до ч.9 ст.55. Закону України «Про вищу освіту» (надалі – Закону) посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене 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.

Перелік посад науково-педагогічних працівників Академії, які заміщуються в порядку конкурсного відбору, визначений ч. 11 ст. 55 Закону: завідувачі кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі.

У порядку обрання за конкурсом заміщуються також посади: деканів факультетів (ч. 1 ст. 43 Закону), директора бібліотеки (п. 7 ч. 2 ст. 36 Закону), асистентів, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури тощо.

Відповідно до ч. 2 ст. 35 Закону претендент на посаду керівника факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету. Відповідно до ч. 1 ст. 43 Закону керівник факультету здійснює свої повноваження на постійній основі.

Відповідно до ч. 6 ст. 35 Закону претендент на посаду керівника кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, а також враховувати вимоги ч. 10 ст. 55 Закону про норму щодо можливості встановлення відповідно до законодавства додаткових вимог до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників.

Відповідно до ч. 13 ст. 55 Закону особа у закладі вищої освіти 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 керівника ЗВО, керівника факультету, завідувача кафедри тощо.

Відповідно до ч. 5 ст. 43 Закону одна і та сама особа не може бути керівником факультету більше ніж два строки; відповідно до ч. 6 ст. 35 Закону завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше як два строки.

Вимоги до осіб, які можуть претендувати на посади науково-педагогічних працівників (ч. 10 ст. 55 Закону, Статуту Академії, Рекомендаційних вимог до претендентів на посади асистента, викладача, старшого викладача, доцента та професора, завідувача кафедри Академії).

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. Ректор Академії при утворенні нової кафедри (у т. ч. шляхом злиття, поділу) може призначати виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

Додаткові вимоги до кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Академії:

- постійно підвищують професійний рівень, педагогічну майстерність і наукову кваліфікацію;
- забезпечують викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю, здійснюють наукову діяльність;

- дотримуються норм педагогічної етики і моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в Академії, прищеплюють їм любов до України та виховують їх у дусі патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України;

- дотримуються Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», Статуту Академії, Правил внутрішнього трудового розпорядку Академії;

- приймають активну участь у громадському житті Академії, наукових конференціях тощо.

4. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

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

Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом керівника вищого навчального закладу створюється конкурсна комісія. Конкурсна комісія є постійно діючим робочим органом при Вченій раді Академії/Факультету, яка опікується організацією конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників.

До складу конкурсної комісії на постійній основі входять:

- голова комісії;
- голова первинної профспілкової організації працівників Академії – заст. голови комісії;
- проректор з наукової роботи – член комісії;
- проректор з навчальної роботи – член комісії;
- проректор з виховної роботи – член комісії;
- декан гуманітарно-технологічного факультету – член комісії;
- декан факультету соціально-педагогічної освіти та мистецтв – член комісії;
- декан факультету фізичного виховання, біології та психології – член комісії;
- голова органу студентського самоврядування – член комісії;
- юрисконсульт – член комісії;
- начальник відділу кадрів – член комісії;
- секретар комісії.

На засідання конкурсної комісії можуть запрошуватися завідувачі кафедр, із яких відбуватиметься конкурсний відбір претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників.

Зміни до складу комісії вносяться ректором Академії, про що видається відповідний наказ.

За результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії – Вчена рада факультету/Академії таємним голосуванням обирає на посади науково-педагогічних працівників.

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 60 днів до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником.

Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, визначених Положенням, – не більше двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

Не допускається немотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

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

Конкурсній комісії може бути надано повноваження ухвалювати рекомендації стосовно претендентів на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради факультету та Вченої ради Академії.

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

Вчена рада Академії, оприлюднивши пропозиції (висновки) кафедри, факультету, бібліотеки, результати попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, обирає таємним голосуванням кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад доцента, професора, завідувача кафедри, декана факультету, директора бібліотеки (ч. 1 ст. 43, ч. 6 ст. 35 Закону).

Правила проведення голосування на засіданні Вченої ради:

- 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;
- якщо при проведенні конкурсного відбору брали участь два або більше претенденти та голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради.

Конкурс вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно впродовж одного місяця, якщо:

- у результаті повторного голосування претенденти набрали однакову кількість голосів;
- при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради;
- результати конкурсного відбору не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора Академії.

У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради, після поновлення її роботи необхідно перевірити присутність учасників засідання та засвідчити наявність кворуму.

Рішення Вченої ради Академії/Факультету при проведенні конкурсного відбору вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів Вченої ради. Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради.

Рішення Вченої ради набирає чинності з дня затвердження його наказом ректора Академії.

5. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ДОКУМЕНТІВ ТА ЇХ ПОПЕРЕДНІЙ РОЗГЛЯД

Оголошення про проведення конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Академії та друкованих засобах масової інформації.

З метою надання повної та об'єктивної інформації оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника може містити: повну назву ЗВО; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів ЗВО; адресу подання документів.

Строк подання заяв та документів становить один місяць, а упродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів ректор видає наказ про допуск до участі в конкурсному відборі.

Після закінчення строку подачі заяв у п'ятиденний термін поданий пакет документів перевіряється відділом кадрів та передається ректору для прийняття рішення про допуск до конкурсу, після чого документи передаються конкурсній комісії для організації обговорення та надання пропозицій.

Подані документи претендентів на заміщення посад розглядаються не пізніше як за тиждень до засідання вченої ради на засіданні конкурсної комісії, яка передає вмотивований висновок щодо допущення або недопущення претендентів до конкурсного відбору вченому секретарю Академії/Факультету.

Кандидат не допускається до участі в конкурсі, якщо подані документи не відповідають вимогам оголошеного конкурсу або подані з порушенням вимог щодо їх оформлення, про що на вказану адресу надсилається лист з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо. Таке повідомлення надсилається не пізніше трьох робочих днів з моменту встановлення невідповідності поданих документів вимогам оголошеного конкурсу.

Забороняється вимагати від претендента відомості і документи, надання яких не передбачено чинним законодавством та цим Положенням.

Заяви та пакети документів які подані претендентами після закінчення встановленого строку, не розглядаються та повертаються особам, які їх подали.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора, про що передбачене оголошення в такому самому порядку.

Документи для участі в конкурсі претенденти на посади науково-педагогічних працівників подають особисто або надсилають поштою.

Документи від претендентів реєструються у канцелярії та подаються у

відділ кадрів Академії протягом одного місяця з дня опублікування оголошення у пресі та офіційному веб-сайті навчального закладу.

Перелік документів, які подають *претенденти навчального закладу* на ім'я ректора академії: заява, список наукових праць і винаходів; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи); письмовий звіт за попередній період про наукову, навчальну, методичну, організаційну роботу.

Претенденти, *які не працюють в академії*, крім заяви подають: особовий листок з обліку кадрів (засвідчений за попереднім місцем роботи); 2 фотокартки розміром 4×6 см, автобіографію; копії документів про повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання, засвідчені в установленому порядку; копію паспорта громадянина України (стор. 1, 2 і 11); копію трудової книжки, засвідчену кадровою службою за основним місцем роботи із зазначенням дати засвідчення; список наукових праць і винаходів та інші документи, які свідчать про професійні якості претендента.

При прийнятті документів, що подаються особисто, працівник відділу кадрів видає розписку про отримання документів, дату їх отримання та про порядок ознайомлення з інформацією, що стосується проведення конкурсу в подальшому. З метою встановлення дати отримання документів, що надіслані поштою, конверти від отриманої кореспонденції зберігають і додають до документів, поданих на конкурс.

Документи подані особисто, а також надіслані поштою, реєструються у журналі реєстрації відповідальним працівником відділу кадрів.

Відповідальний працівник відділу кадрів перевіряє наявність, правильність оформлення документів і дотримання термінів їх подання.

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 шляхом надсилання вищим навчальним закладом листа з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо. Таке повідомлення надсилається не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників можуть бути ознайомлені з цим Порядком на офіційному веб-сайті Академії та у відділі кадрів Академії, з посадовими інструкціями науково-педагогічних працівників – у юрисконсульта Академії.

6. ПОПЕРЕДНЄ ОБГОВОРЕННЯ КАНДИДАТУР ПРЕТЕНДЕНТІВ

Кандидатури претендентів на заміщення посад керівника (декана) факультету обговорюються трудовими колективами всіх кафедр, що входять до складу відповідного підрозділу, а також на засіданні вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування факультету. Предметом обговорення має бути 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, Вченої ради 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 відповідно до частини десятої статті 39 Закону додається висновок про оцінку діяльності керівника факультету (декана).

У разі незгоди окремих науково-педагогічних працівників із загальним рішенням (висновком) щодо заміщення вакантної посади, на розгляд конкурсної комісії подаються умотивовані окремі висновки науково-педагогічних працівників, які викладені у письмовій формі та підписані власноруч.

Кандидатури претендентів на заміщення посад завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента обговорюються трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). З моменту розміщення оголошення на кафедрі та повідомлення працівника засобами телефонного зв'язку про засідання кафедри (не пізніше, ніж за 1 день), претендент на заміщення посади вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання.

Засідання кафедри, на якому обговорюють кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить проректор Академії або декан факультету. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних працівників Академії.

Засідання кафедри вважається правомірним, якщо на ньому присутні не менше 2/3 працівників кафедри. За результатами обговорення, кафедра таємним голосуванням більшістю голосів присутніх затверджує висновок про професійні й особисті якості претендентів та відповідні рекомендації. Кандидат, який заміщує посаду науково-педагогічного працівника (виконує обов'язки) згідно наказу (розпорядження) ректора до заміщення посади по конкурсу, участі у голосуванні не бере.

Висновок кафедри та відповідні рекомендації щодо претендентів на заміщення посад викладаються у письмовій формі та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. Претенденти на посаду мають право на ознайомлення з висновком кафедри. Предметом обговорення є звіт про роботу

претендентів за попередній період. Передбачається попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності.

Негативний висновок кафедри не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсі та розглядати його кандидатуру на засіданні конкурсної комісії та вченої ради Академії або факультету.

Висновок кафедри та відповідні рекомендації щодо претендентів на заміщення посади завідувача кафедри, передаються для розгляду і обговорення

на конкурсній комісії Академії. З моменту опублікування оголошення на веб-сайті Академії про засідання конкурсної комісії (за два дні), претендент на заміщення посади вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання конкурсної комісії претендента на заміщення посади, прийняття рішення щодо його кандидатури приймається у його відсутності.

Висновок кафедри про професійні та особисті якості претендентів на заміщення посади професора передається на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі. З моменту опублікування оголошення на веб-сайті Академії про засідання вченої ради Академії (за 3 дні), претендент на заміщення посади вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання вченої ради Академії претендента на заміщення посади, прийняття рішення щодо його кандидатури приймається у його відсутності.

Висновок кафедри та відповідні рекомендації щодо претендентів на заміщення посади доцента, передаються для розгляду і обговорення, в порядку визначеному п. 6. 5. цього Порядку, на конкурсній комісії Академії. З моменту опублікування оголошення на веб-сайті Академії про засідання вченої ради Академії (за 3 дні), претендент на заміщення посади вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання вченої ради Академії претендента на заміщення посади, прийняття рішення щодо його кандидатури приймається у його відсутності.

Висновок кафедри та відповідні рекомендації щодо претендентів на заміщення посад старшого викладача, викладача, асистента, передаються для розгляду і обговорення, в порядку визначеному п. 6. 5. цього Положення, на вченій раді факультету. З моменту опублікування оголошення на веб-сайті Академії про засідання вченої ради факультету, претендент на заміщення посади вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання вченої ради факультету претендента на заміщення посади, прийняття рішення щодо його кандидатури приймається у його відсутності. Рішення вченої ради факультету з урахуванням рекомендацій конкурсної комісії є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу.

Засідання вченої ради Академії/Факультету вважається правомірним, якщо на ньому присутні не менше 2/3 від загальної кількості її членів. Висновки та рекомендації приймаються таємним голосуванням більшістю голосів (понад 50% голосів присутніх членів вченої ради факультету/академії. Кандидат, який заміщує посаду науково-педагогічного працівника (виконує обов'язки) згідно наказу (розпорядження) ректора до заміщення посади по конкурсу та є членом вченої ради Академії/Факультету, участі у голосуванні по своїй кандидатурі не бере.

Претендента, який здобув понад 50% голосів присутніх членів вченої ради Академії/Факультету, рекомендують до обрання на відповідну посаду. У разі рівного розподілу голосів між претендентами та в разі не набрання жодним із претендентів більше як 50% голосів присутніх членів вченої ради

Академії/Факультету оголошується повторне голосування. На повторне голосування висувають дві кандидатури, що набрали найбільше голосів.

7. ОБРАННЯ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади деканів факультетів, директора бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів для розгляду питання на засіданні вченої ради Академії, на посади старших викладачів, викладачів, асистентів – для розгляду питання на засіданні вчених рад Факультетів/Академії. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Академії/Факультету.

Зібрані документи рекомендованих претендентів на заміщення посад декана факультету, директора бібліотеки, завідувача кафедри, професора, доцента конкурсна комісія передає вченому секретареві Академії для обрання на засіданні вченої ради Академії.

Обрання науково-педагогічних працівників вченою радою Академії проводиться відповідно до чинних нормативно-правових актів та Положення про вчену раду Академії таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошують висновок вченої ради факультету та/або рекомендації конкурсної комісії і проводять обговорення. З моменту опублікування оголошення на веб-сайті Академії про засідання вченої ради Академії (за 3 дні), претендент на заміщення посади вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання вченої ради Академії претендента на заміщення посади, прийняття рішення щодо його кандидатури приймається у його відсутності.

Рішення вченої ради Академії при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради Академії. Обраним вважається претендент, який здобув понад 50% голосів

присутніх членів вченої ради Академії. Кандидат, який заміщує посаду науково-педагогічного працівника (виконує обов'язки) згідно наказу (розпорядження) ректора до заміщення посади по конкурсу та є членом вченої ради Академії, участі у голосуванні по своїй особі не бере.

Прізвища всіх претендентів на відповідні 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.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь двоє або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради Академії.

Рішення Вченої ради Академії про обрання на посади декана факультету, директора бібліотеки, завідувача кафедри, професора, доцента та рішення вченої

ради факультету про обрання на посаду старшого викладача, викладача, асистента є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

Якщо при проведенні конкурсу заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням керівника вищого навчального закладу, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно впродовж одного місяця.

8. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору (контракту)

Відповідно до підпункту 7 ч. 3 ст. 34 Закону ректор Академії в межах своїх повноважень призначає науково-педагогічного працівника на посаду, з яким укладає трудовий договір (контракт).

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

При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило укладається строковий трудовий договір (контракт) терміном на 5 років. Строк трудового договору (контракту) може також установлюватись за погодженням сторін, але не більше ніж на 5 років. Вносити пропозиції щодо терміну

трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів інститутів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на 5 років відповідно до ч. 1 ст. 43 та ч. 6 ст. 35 Закону.

Відповідно до законодавства України контракт укладається у письмовій формі і підписується ректором Академії та особою, яка призначається на відповідну посаду.

Контракт оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожній із сторін контракту. За згодою працівника копія укладеного з ним контракту передається профспілковому комітету чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси для здійснення контролю за дотриманням умов контракту.

У контракті передбачаються строк його дії; права та відповідальність

сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці; додаткові, порівняно із законодавством, умови припинення трудових відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника.

9. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Припинення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватись за наявністю підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю.

У разі не обрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) згідно п.2 ст.36 КЗпП України.

Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) згідно п. 2 ст. 36 КЗпП України.

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

Введене в дію рішення Вченої ради є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

Термін строкового трудового договору (контракту), що укладається з науково-педагогічним працівником при прийнятті на роботу після успішного проходження конкурсу, встановлюється 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 відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону. Одна і та сама особа не може бути деканом чи завідувачем кафедри більше, ніж два строки поспіль.

Усі спірні питання, що виникають в процесі обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників і нерегульовані цим Положенням, вирішують згідно з чинним законодавством України.

10. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

На вакантні посади, які вивільнюються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку із звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора Академії можуть призначатись науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

У випадках неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або

суміщенням.

Посади завідувачів кафедр та директора бібліотеки обов'язково заміщуються сумісниками (або працівниками, які працюють за суміщенням) на підставі конкурсного обрання.

Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватись іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) відповідно до ч. 6 ст. 60 Закону.

Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.

Ректор Академії, в разі утворення нового факультету (навчально-наукового інституту) або нової кафедри може призначати виконувача обов'язків керівника цього факультету (інституту, кафедри) на строк до проведення виборів, але не більш як на 3 місяці. (ч. 3 ст. 43 Закону).

За працівником, призваним 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 в Академії, в якому він працював на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності (ст. 119 Кодексу законів про працю).

Гарантії, визначені у ч. ч. 3, 4 ст. 119 Кодексу законів України про працю України, 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.

Ректорові Кременецької
обласної гуманітарно-
педагогічної академії
ім. Тараса Шевченка

_____ (прізвище, ім'я, по-батькові)

_____ (посада, назва кафедри)

З А Я В А

Прошу допустити мене до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади _____ кафедри _____ згідно з оголошенням на офіційному сайті Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка від « ____ » _____ 20__ року.

З умовами проведення конкурсу ознайомлений (а).

Необхідні документи додаю:

- звіт про навчальну, наукову, методичну, виховну та творчу роботу, яка виконувалась у період дії попереднього трудового договору (контракту);
- список наукових праць, винаходів, публікацій;
- витяг з протоколу засідання кафедри про професійні та особистісні якості претендента з відповідними рекомендаціями (з вказанням розміру ставки навчального навантаження та терміну трудового договору (за результатами голосування));
- копії документів про освіту, науковий ступінь, вчене звання;
- особовий листок з обліку кадрів з фотографією, автобіографією, засвідченою копією трудової книжки (для претендентів, які не працюють в академії);
- копії паспорта, ідентифікаційного номера та військового квитка (для претендентів, які не працюють в академії).

« ____ » _____ 201__ р.

_____ (підпис)

Інформація відділу кадрів:

Конкурсний пакет документів претендента _____ сформований відповідно до вимог діючого Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Академії та оголошеного конкурсу і може бути поданий на розгляд Вченої ради Академії (факультету).

Начальник відділу кадрів

« ____ » _____ 20__ р.

_____ (підпис)

Примітка: Заява претендента повинна бути обов'язково зареєстрована у канцелярії навчального закладу.