

Міністерство освіти і науки України
Миколаївський національний університет
імені В. О. Сухомлинського

ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою

Миколаївського національного університету
імені В. О. Сухомлинського

(протокол № 13 від 12 травня 2015 р.)

Голова вченої ради _____ В. Д. Будак

ПОРЯДОК
обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників
Миколаївського національного університету
імені В. О. Сухомлинського

Миколаїв–2015

1. Загальні положення

1.1. Цей Порядок визначає механізм та умови заміщення посад науково-педагогічних працівників (проректорів, деканів факультетів, керівників навчально-наукових інститутів, директора бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури) Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського.

1.2. Конкурс – спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників університету, які за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників чинним законодавством, вимогам сучасної вищої школи та умовам оголошеного конкурсу.

1.3. На посади науково-педагогічних працівників обираються за конкурсом особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, випускники аспірантури, докторантури та магістратури.

1.4. На посаду викладача можуть претендувати особи, які мають, як правило, науковий ступінь доктора філософії за відповідною галуззю знань (кандидата наук за відповідною спеціальністю) або випускники аспірантури за відповідною спеціальністю, магістратури за спеціальністю, що відповідає профілю діяльності кафедри, мають друковані навчально-методичні (наукові) праці, що використовуються в педагогічній практиці.

1.5. На посаду старшого викладача можуть претендувати особи, які мають, як правило, науковий ступінь доктора філософії за відповідною галуззю знань (кандидата наук за відповідною спеціальністю), випускники аспірантури за відповідною спеціальністю, мають друковані навчально-методичні (наукові) праці, що використовуються в педагогічній практиці, та стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох років.

1.6. На посаду доцента можуть претендувати особи, які мають вчене звання доцента (старшого дослідника або старшого наукового співробітника) або особи, які мають науковий ступінь доктора філософії за відповідною галуззю знань (кандидата або доктора наук за відповідною спеціальністю) та друковані навчально-методичні (наукові) праці за профілем діяльності кафедри, та стаж науково-педагогічної роботи не менше п'яти років.

Як виняток, до участі в конкурсі на заміщення посади доцента ректором університету можуть бути допущені особи без наукового ступеня, які мають стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах не менше 15 років, є авторами загальноновизнаних навчальних посібників або підручників, виданих протягом останніх десяти років, значних навчально-методичних і

наукових праць (не менше 25), що використовуються в педагогічній практиці, викладають основні навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні.

1.7. На посаду професора можуть претендувати особи, які мають вчене звання професора або особи, які мають науковий ступінь доктора наук і вчене звання доцента (старшого дослідника або старшого наукового співробітника), або особи, які мають науковий ступінь доктора наук, друковані наукові та навчально-методичні праці, що використовуються в педагогічній практиці за профілем діяльності кафедри, готують науково-педагогічні кадри.

Як виняток, до участі в конкурсі на заміщення посади професора ректором університету можуть бути допущені особи, які мають науковий ступінь доктора філософії за відповідною галуззю знань (кандидата наук за відповідною спеціальністю), вчене звання доцента за профілем діяльності кафедри, стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах не менше 15 років, а також є одноосібними авторами загальновизнаних підручників (навчальних посібників) або не менше трьох підручників (навчальних посібників), написаних у співавторстві, виданих протягом останніх десяти років, мають значні навчально-методичні або наукові праці (не менше 25), які використовуються в педагогічній практиці, викладають основні навчальні курси на високому науково-методичному рівні та одноосібно підготували не менше трьох кандидатів наук.

1.8. На посаду завідувача кафедри можуть претендувати особи, які мають, як правило, науковий ступінь та / або вчене (почесне) звання за профілем діяльності кафедри та стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах не менше п'яти років. Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше як два строки.

1.9. На посаду декана факультету (керівника навчально-наукового інституту) можуть претендувати особи із числа науково-педагогічних працівників університету, які мають науковий ступінь та / або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту).

1.10. Статутом університету можуть бути встановлені відповідно до чинного законодавства додаткові вимоги до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників.

1.11. Особа у вищому навчальному закладі не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

2. Проведення конкурсу

2.1. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників оголошується у випадках:

- наявності вакантної посади;
- закінчення терміну роботи науково-педагогічного працівника на умовах строкового трудового договору (контракту).

Посада науково-педагогічного працівника вважається вакантною після звільнення працівника з вищого навчального закладу на підставах, передбачених законодавством про працю, а також у разі введення нової посади до штатного розпису університету.

2.2. Конкурс може не оголошуватися на посади, що будуть заміщуватися на умовах штатного сумісництва чи вивільняються у випадках направлення науково-педагогічних працівників для навчання в стаціонарній аспірантурі, докторантурі.

2.3. Поза конкурсом заміщуються посади викладачів випускниками аспірантури, докторантури в рік закінчення аспірантури та докторантури.

2.4. В окремих випадках, а також у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році але на строк не довше ніж до закінчення поточного навчального року. Особи, не обрані за конкурсом до закінчення навчального року, підлягають звільненню з посади згідно із чинним законодавством.

2.5. Конкурс на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника оголошується ректором університету, про що видається наказ.

2.6. Оголошення про проведення конкурсу оприлюднюється на web-сайті університету та публікується в друкованому засобі масової інформації за місцем розташування університету. В разі потреби університет може додатково публікувати такі оголошення в інших друкованих засобах масової інформації.

Оголошення про проведення конкурсу має містити:

- повну назву університету із зазначенням його місцезнаходження, адреси та номера телефону;
- назви посад, на які оголошується конкурс;
- вимоги до претендентів на посади, визначені умовами конкурсу;
- строк подання та назву структурного підрозділу університету, який приймає документи на конкурс;
- додаткову (за необхідності) інформацію про умови роботи науково-педагогічних працівників.

2.7. У разі зміни умов конкурсу чи його скасування видається наказ ректора університету, що оприлюднюється в такому порядку, як і під час його оголошення.

2.8. Особи, які бажають узяти участь у конкурсі, подають до відповідного структурного підрозділу університету такі документи:

- заяву на ім'я ректора про участь у конкурсі;
- особовий листок з обліку кадрів, завірений за їхнім останнім місцем роботи;
- дві фотокартки розміром 4 x 6 см;
- автобіографію;
- завірені в установленому порядку копії документів про вищу освіту, науковий ступінь та вчене звання;
- копію паспорта громадянина України, засвідчену кадровою службою;
- копію трудової книжки, завірену за їхнім останнім місцем роботи;
- список наукових та науково-методичних праць (за останні десять років), завірений за місцем роботи;
- документ про підвищення кваліфікації протягом п'яти останніх років.

Претендентом за його бажанням можуть бути надані й інші документи, що засвідчують його професійні якості.

Документи щодо участі в конкурсі подаються особисто претендентом або надсилаються поштою.

2.9. Не допускається немотивована відмова претендентам на участь у конкурсі.

2.10. Строк подання заяв та документів для участі в конкурсі вказується в оголошенні.

У разі публікації оголошення про конкурс у декількох друкованих засобах масової інформації днем його опублікування вважається дата виходу засобу масової інформації, що надруковано першим.

2.11. Претендент на заміщення посади науково-педагогічного працівника має бути ознайомлений із цим Порядком, професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади та своєчасно поінформований під підпис про дату та місце проведення засідання кафедри, конкурсної або кадрової комісії, дату та місце засідання вченої ради університету (факультету, навчально-наукового інституту), на яких відбудеться обговорення кандидатур претендентів на посаду та вибори.

3. Процедура конкурсного відбору

3.1. Відповідність особи умовам оголошеного конкурсу встановлюється конкурсною комісією університету, яка щорічно створюється наказом ректора та діє протягом календарного року. Конкурсну комісію очолює проректор університету.

До складу конкурсної комісії за посадами входять: проректори, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, начальник відділу кадрів, представник профспілкової організації, декан факультету, керівник навчально-наукового інституту, завідувач кафедри на яку обирається претендент на посаду.

3.2. Після закінчення строку подачі заяв та документів конкурсна комісія вищого навчального закладу у тижневий термін розглядає конкурсні матеріали та подає по кожній кандидатурі письмове рішення (висновок) ректору університету.

Рішення комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів. Якщо голоси розподілились порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова конкурсної комісії.

3.3. Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає умовам оголошеного конкурсу, вона до участі в ньому не допускається. Відмова щодо участі у конкурсі на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника надається претендентові у письмовій формі за підписом голови конкурсної комісії або його заступника.

Рішення про відмову щодо участі у конкурсі може бути оскаржене претендентом на посаду у встановленому законодавством порядку.

3.4. Кандидатури претендентів на заміщення посад 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.

Претендентам, за їх бажанням, може бути надана можливість для ознайомлення зі структурним підрозділом, де вони мають намір працювати.

Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, професора проводить (за дорученням ректора) проректор – член конкурсної комісії університету або декан факультету, керівник навчально-наукового інституту.

3.5. Висновки кафедри щодо професійних та особистісних якостей претендентів на вакантні посади завідувача кафедри, професора, доцента, викладача, старшого викладача та відповідні рекомендації протягом трьох днів

передаються у формі протоколу засідання кафедри на розгляд Вченої ради університету (факультету, навчально-наукового інституту).

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до проведення засідання відповідної вченої ради.

Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою університету (факультету, навчально-наукового інституту).

3.6. Кандидатури претендентів на заміщення посад проректора, директора бібліотеки та завідувача аспірантури, докторантури вносяться для обговорення на кадровій комісії ректором університету.

Кандидатури претендентів на заміщення посад наукових працівників бібліотеки вносяться для обговорення на кадровій комісії директором бібліотеки університету.

Кандидатури претендентів на заміщення посади завідувача аспірантури, докторантури вносяться для обговорення на кадровій комісії проректором з наукової роботи університету.

3.7. Кандидатури претендентів на заміщення посад декана факультету, керівника навчально-наукового інституту вносяться для обговорення на кадровій комісії вченою радою відповідного факультету (навчально-наукового інституту) у формі її рішення (протоколу засідання).

3.8. Висновки кадрової комісії щодо професійних та особистісних якостей претендентів на вакантні посади проректора, декана факультету, керівника навчально-наукового інституту, директора бібліотеки, наукового працівника бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури та відповідні рекомендації передаються у формі протоколу на розгляд вченої ради університету.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кадрової комісії до проведення засідання вченої ради університету.

Негативний висновок комісії не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою.

3.9. Обрання деканів факультетів, керівників навчально-наукових інститутів, директора бібліотеки, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури, завідувачів кафедр, професорів та доцентів проводиться таємним голосуванням на засіданні вченої ради університету.

Обрання викладачів, старших викладачів проводиться таємним голосуванням на засіданнях вчених рад факультетів (навчально-наукових інститутів).

У випадках, якщо кафедра не входить до складу факультету (навчально-наукового інституту), обрання викладачів та старших викладачів цієї кафедри проводиться на засіданні вченої ради університету.

Перед голосуванням щодо кожної кандидатури з претендентів на посаду науково-педагогічного працівника оголошуються відповідні висновки кафедри, конкурсної комісії або кадрової комісії університету та проводиться обговорення цієї кандидатури в її присутності.

3.10. Рішення вченої ради університету, вченої ради факультету, вченої ради навчально-наукового інституту під час проведення конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів відповідного колегіального органу. Обраним вважається претендент, який набрав більше 50 % голосів присутніх членів вченої ради.

Прізвища всіх претендентів на заміщення відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. За всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, повторне голосування проводиться на тому ж засіданні вченої ради. У разі встановлення такого ж результату, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду не подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

3.11. Рішення вченої ради факультету (навчально-наукового інституту) про обрання чи необрання особи на посаду науково-педагогічного працівника може бути скасовано вченою радою університету. Відповідне рішення приймається вченою радою університету шляхом таємного голосування.

3.12. Витяги з протоколу засідання вченої ради університету, вчених рад факультетів, вчених рад навчально-наукових інститутів щодо проведення виборів за конкурсом і протоколи відповідних лічильних комісій долучаються до конкурсних справ претендентів.

3.13. У разі порушення вимог або положень цього Порядку ректор університету скасовує рішення відповідної вченої ради щодо обрання на посаду науково-педагогічного працівника, про що видає наказ.

4. Проведення конкурсу у випадках утворення та реорганізації структурних підрозділів університету

4.1. У випадку утворення в університеті нового структурного підрозділу (факультету навчально-наукового інституту, кафедри) ректор призначає його керівника (декана, керівника, завідувача) на строк до проведення виборів керівника (декана, керівника, завідувача), але не більш як на три місяці.

4.2. Посада декана (керівника) новоствореного факультету (навчально-наукового інституту) у випадку об'єднання факультетів (навчально-наукових інститутів) заміщується за конкурсом. Тимчасове виконання обов'язків декана (керівника) новоствореного факультету (навчально-наукового інституту) покладається наказом ректора на одного з деканів факультетів (керівників навчально-наукових інститутів), що об'єднуються, до проведення конкурсу та виборів вченою радою університету, але не більш як на три місяці.

4.3. Питання про заміщення посади завідувача новоствореної кафедри під час об'єднання кафедр вирішується вченою радою університету, де на цю посаду таємним голосуванням обирається один із завідувачів кафедр, що об'єднуються.

4.4. У випадку поділу структурного підрозділу університету (факультету, навчально-наукового інституту, кафедри) його керівник (декан, керівник, завідувач) призначається наказом ректора на посаду керівника одного з новостворених структурних підрозділів на умовах строкового трудового договору (контракту), термін дії якого не повинен перевищувати вже укладеного.

Посада керівника іншого структурного підрозділу заміщується за конкурсом відповідно до цього Порядку. Тимчасове виконання обов'язків керівника цього структурного підрозділу до проведення виборів за конкурсом покладається наказом ректора на одного з провідних науково-педагогічних працівників цього підрозділу.

5. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників

5.1. Рішення вченої ради університету є підставою для укладення трудового договору або контракту з обраною особою та видання наказу ректора щодо прийняття її на роботу.

5.2. У контракті передбачаються строк його дії, права, обов'язки, відповідальність сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці; додатково порівняно із законодавством умови припинення трудових відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання

обов'язків науково-педагогічного працівника, з урахуванням специфіки закладу освіти, регіональних особливостей та фінансових можливостей університету.

5.3. Умови контракту, що погіршують становище науково-педагогічного працівника порівняно із чинним законодавством, угодами та локальними нормативними актами ВНЗ, вважаються недійсними.

5.4. Умови оплати праці науково-педагогічних працівників, що визначаються в контракті, повинні встановлюватися у прямій залежності від галузевого рівня, наслідків навчальної, науково-дослідницької, методичної, виробничо-господарської діяльності ВНЗ.

5.5. У контракті можуть бути визначені умови для стимулювання та показники, за якими встановлюється винагорода науково-педагогічним працівникам відповідно до локальних нормативних актів ВНЗ.

5.6. Під час прийняття на роботу науково-педагогічних працівників університету з ними укладається строковий трудовий договір (контракт) терміном до п'яти років.

Термін дії строкового трудового договору (контракту) встановлюється за погодженням сторін, але не може перевищувати п'яти років. Вносити пропозиції щодо терміну дії трудового договору має право кожна зі сторін.

5.7. Проректори, декани факультетів, керівники навчально-наукових інститутів та завідувачі кафедр не можуть перебувати на займаних посадах більше як два строки.

5.8. Працівники університету не можуть одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

5.9. Трудові спори між сторонами розглядаються в установленому чиним законодавством порядку.

6. Припинення трудових правовідносин

6.1. У випадку невиконання або неналежного виконання зобов'язань, передбачених у контракті, він може бути достроково розірваний із попередженням відповідної сторони за два тижні.

6.2. У разі необрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

6.3. Припинення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками відбувається за наявністю підстав та в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Начальник відділу кадрів

І. В. Полоскова