

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД**  
**„ КРАМАТОРСЬКИЙ ЕКОНОМІКО-ГУМАНІТАРНИЙ ІНСТИТУТ ”**


**«ПОГОДЖЕНО»**

Голова профспілкового комітету  
  
\_\_\_\_\_ І. В. Чепіга

« 23 » лютого 2016р.

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Ректор

  
\_\_\_\_\_ В.В.Лантух

« 24 » лютого 2016р.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ ТА ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ**  
**НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**  
**ПВНЗ «Краматорський економіко-гуманітарний інститут»**

Схвалено Вченою радою КЕГІ  
Протокол № 7 від 23.02 2016р.

Краматорськ 2016

Положення про обрання за конкурсом та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників ПВНЗ «Краматорського економіко-гуманітарного інституту». / Уклад.: Р.М.Масалаб – Краматорськ, 2016. - 10 с.

Це Положення є основним нормативним документом, що визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників інституту, регламентує умови проведення конкурсу, укладання та зміст трудового договору (контракту) та припинення трудових правовідносин відповідно до державних стандартів вищої освіти у сфері провадження освітнього процесу.

Зміни та доповнення до цього Положення вносяться за поданням завідувачів кафедр, науково-педагогічних працівників, засновників інституту та затверджуються Вченою радою.

## 1. Загальні положення

1.1. Положення про обрання за конкурсом та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників ПВНЗ «Краматорський економіко-гуманітарний інститут» розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту», «Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково – педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів» (Наказ МОНУ № 1005 від 05.10.2015р.), Статуту «КЕГІ», колективного договору «КЕГІ».

1.2. Це Положення визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників інституту, а саме **деканів факультетів, завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.**

1.3. Заміщення вакантних посад викладачів стажистів відбувається без конкурсного відбору.

*На посаду викладача стажиста необхідно мати повну вищу освіту, схильність до науково-педагогічної роботи.*

1.4. При заміщенні вакантних **посад проректорів** рішення приймається ректором інституту за погодженням з радою засновників та з органом студентського самоврядування відповідно до пункту 4, частини шостої статті 40 Закону «Про вищу освіту».

1.5. Обрання деканів факультетів, завідувачів кафедр може проводитись в разі закінчення строку трудового договору особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантності посади.

1.6. Обрання професорів, доцентів може проводитись у разі закінчення строку трудового договору особи, яка обіймала відповідну посаду.

**Конкурс** – спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах (далі ВНЗ), що має на меті забезпечити ВНЗ особами, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти.

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

1.8. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікується на офіційному сайті інституту, а при обранні за конкурсом на посади деканів факультету, завідувачів кафедр ще і у друкованих засобах масової інформації.

Оголошення має містити: повну назву ВНЗ та рівень акредитації, найменування посад, на які оголошується конкурс, вимоги до претендентів, строк подання заяв та документів, адресу та номер телефону ВНЗ, адресу подання документів. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошення конкурсу.

1.9. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора інституту, про що оголошується у відповідних засобах масової інформації.

1.10. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, і не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником.

## **2. Умови проведення конкурсу**

2.1. Строк подання заяв та документів для участі в конкурсі складає один місяць (30 календарних днів) від дня опублікування оголошення про конкурс. В продовж п'яти робочих днів після закінчення подання заяв та документів може бути виданий наказ керівника вищого навчального закладу про допуск до участі в конкурсному відборі.

До обов'язкових документів які подаються на конкурс, входять: документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання, список наукових праць, винаходів, публікацій та інші документи які свідчать про професійні якості претендента.

Відмова у прийнятті заяви про участь у конкурсі допускається у випадках порушення строків подачі документів.

Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову мотивовану відмову конкурсної комісії. Рішення про відмову в участі в конкурсі може бути оскаржене у встановленому законодавством порядку.

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

2.3. На посади науково-педагогічних працівників обираються, як правило, особи, які мають наукові ступені або вчені звання, а також випускники магістратури, аспірантури та докторантури.

2.4. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться:

на вакантні посади;

по закінченню строку обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконує обов'язки на умовах строкового договору (контракту), термін якого закінчується, та не досягнуто домовленості з ректором про продовження трудових відносин на новий строк. У цьому випадку конкурс оголошується за три місяці до закінчення строку дії трудового договору (контракту).

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

2.5. Конкурс не оголошується на посади:

зайняті вагітними жінками та жінками, які знаходяться у відпустці по вагітності та пологах; жінками, що мають дітей віком до 3-х років; самотніми матеріями при наявності дитини віком до 14 років або/та дитини-інваліда;

тимчасово вільні у зв'язку з переведенням працівників, які їх обіймають, у докторантуру, на посади наукових співробітників для завершення докторської дисертації, на стажування;

за сумісництвом.

2.6. У виняткових випадках ректор інституту має право призначати осіб на посади науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором до обрання за конкурсом, але на строк не довше ніж на 1 рік. Виконання обов'язків по вакантним посадам декана факультету та завідуючого кафедрою до обрання за конкурсом покладається наказом ректора на відповідну особу на строк не довше ніж на 1 рік.

Особи, не обрані за конкурсом до закінчення встановленого терміну (1 рік), підлягають звільненню згідно діючого законодавства.

2.7. У конкурсі мають право брати участь особи, які мають відповідну повну вищу освіту, мають наукові досягнення і за своїми професійно-кваліфікаційними та моральними якостями відповідають вимогам до науково-педагогічних працівників, встановленим Законами України „ Про освіту ”, „ Про вищу освіту ”, та умовам оголошеного конкурсу, зокрема:

постійно підвищують свій професійний і науковий рівень, педагогічну майстерність;

забезпечують високий науковий і методичний рівень викладання навчальних(ої) дисциплін(и) у повному обсязі освітньої програми відповідного напрямку підготовки та/або відповідної спеціальності;

дотримуються норм педагогічної етики та моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в інституті, прищеплюють їм любов до України, виховують їх в дусі українського патріотизму і поваги до Конституції України;

дотримуються Закону України «Про вищу освіту», вимог Статуту ВПНЗ «КЕГІ», правил внутрішнього розпорядку, колективного договору ВПНЗ «КЕГІ».

2.8. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади. Для визначення рівня професіоналізму особи, що приймає участь у конкурсі, беруться до уваги:

наявність і рівень наукового ступеня (кандидат наук, доктор наук);

наявність і рівень вченого звання (доцент, професор);

наявність повної вищої освіти за профілем кафедри;

загальна кількість наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки та опублікованих методичних розробок за останні 10 років, а також винаходів;

науковий та методичний рівень проведення лекції (семінарського заняття) у разі проведення.

2.9. Також претенденти повинні відповідати конкретним вимогам посади, на яку оголошується конкурс:

**на посаду декана факультету:** мати науковий ступінь кандидата чи доктора наук, вчене звання відповідно до профілю факультету, стаж

роботи не менше 5 років у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації;

відповідно до частини першої статті 43 Закону декан здійснює свої повноваження на постійній основі і не може бути керівником факультету більше ніж два строки відповідно до частини п'ятої статті 43;

**на посаду завідувача кафедри:** мати науковий ступінь кандидата чи доктора наук, вчене звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації, підручники та монографії за фахом;

відповідно до частини шостої статті 35 Закону завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше як два строки;

**на посаду професора:** мати науковий ступінь кандидата чи доктора наук, вчене звання, стаж науково-педагогічної роботи не менше 10 років, монографії за фахом або підручники, навчальні посібники, 10 наукових статей або навчально-методичних розробок (кожний посібник обсягом не менше двох друкованих аркушів) за останні 10 років, повне методичне забезпечення дисциплін, що викладаються;

**на посаду доцента:** мати науковий ступінь кандидата, вчене звання, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років, наукові праці за фахом (не менше 5 од. після захисту дисертації), повне методичне забезпечення дисциплін, що викладаються;

**на посаду старшого викладача:** як правило мати науковий ступінь кандидата або наявність повної вищої освіти за профілем кафедри, зараховані кандидатські екзамени, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації, наукові праці за фахом (не менше трьох), повне методичне забезпечення дисциплін, що викладаються ( для старших викладачів, які мають право проводити лекційні заняття відповідно до рішення Вченої ради інституту) ;

**на посаду викладача:** наявність повної вищої освіти за профілем кафедри (бажано, аспірантура, магістратура), стаж науково-педагогічної роботи не менше 2 років, в КЕГІ або інших навчальних закладах, наукові праці за фахом (на менше двох);

**на посаду асистента:** мати повну вищу освіту за фахом (магістратура, аспірантура), схильність до науково-педагогічної роботи, наявність наукових праць з профілю кафедри(на менше двох). .

2.9.1. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів «Про деякі питання реалізації статті 54 Закону України «Про вищу освіту» вводиться в дію з 1 січня 2016р. новий порядок затвердження рішень про присвоєння вчених звань.

**Вчене звання професора** присвоюється працівникам вищих навчальних закладів, які матимуть: науковий ступінь; вчене звання доцента або старшого дослідника; стаж роботи на посадах науково – педагогічних або наукових працівників; сертифікат Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти на рівні не нижчому B2; документи, які підтверджують міжнародний досвід кандидата на отримання звання; опубліковані наукові

праці у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз; досвід підготовки докторів філософії або кандидатів наук.

**Вчене звання доцента** присвоюється працівникам вищих навчальних закладів, які матимуть: науковий ступінь; стаж роботи на посадах науково – педагогічних або наукових працівників; сертифікат з мовної освіти на рівні не нижчому В2; документи, які підтверджують міжнародний досвід кандидата на отримання звання; опубліковані наукові праці у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз.

Вчені звання присвоюватимуть вчені ради, а їх рішення затверджуватиме атестаційна колегія МОН.

2.10. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає вченому секретарю Вченої ради інституту такі матеріали:

заяву про участь у конкурсі (пишеться власноруч),  
особовий листок з обліку кадрів дійсного або попереднього місця роботи (для претендентів, які не працюють в КЕГІ);

копії дипломів про повну вищу освіту та науковий ступінь, атестатів доцента, старшого наукового співробітника, професора ;

список наукових праць;

матеріали про підвищення кваліфікації або стажування протягом останніх 5 років;

автобіографію (для претендентів, які не працюють в КЕГІ)

характеристику з попереднього місця роботи (для претендентів які не працюють в КЕГІ);

відгук на відкриті лекцію або інше аудиторне заняття;

витяг з протоколу засідання кафедри з рекомендацією до обрання;

звіт за попередній період роботи;

оригінали всіх документів, необхідних для перевірки матеріалів що надані претендентом на посаду.

2.11. Для проведення конкурсу наказом ректора інституту створюється **конкурсна комісія**.

**До складу конкурсної комісії входять:** проректор з навчально-методичної та наукової роботи – голова комісії, головний бухгалтер, представник профспілкового органу ВНЗ, вчений секретар, інші науково-педагогічні працівники інституту.

**Головне завдання конкурсної комісії** – надати вченій раді обґрунтовані пропозиції щодо претендентів на відповідні посади науково-педагогічних працівників. За рішенням вченої ради конкурсній комісії може бути надано право ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів та асистентів, які набувають чинності після їх затвердження керівником вищого навчального закладу.

2.12. Після закінчення строку подачі документів на участь у конкурсі, в двотижневий термін конкурсна комісія розглядає матеріали, які надійшли від претендентів на посаду, формує висновок по кожному претенденту про доцільність участі претендентів у конкурсі. Рішення конкурсної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів. Якщо

голоси розподілились порівну приймається те рішення, за яке проголосував голова комісії. За висновками голосування складається протокол про допуск кандидатів до участі в конкурсі.

2.13. До засідання Вченої ради, кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності.

2.14. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття.

За їх бажанням претендентам може бути надана можливість для ознайомлення із структурним підрозділом, де вони мають намір працювати.

2.15. За висновками обговорення кандидатур претендентів на посади, конкурсна комісія готує пропозиції для Вченої ради.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд вченої ради інституту.

2.16. Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить проректор або декан факультету.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання Вченої ради інституту.

2.17. Негативний висновок кафедри не дає права відмовити претенденту в розгляді його кандидатури конкурсною комісією та Вченою радою інституту.

2.18. Обрання науково-педагогічних працівників Вченою радою інституту проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і пропозиція конкурсної комісії та проводиться обговорення в їх присутності.

Рішення Вченої ради інституту при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів Вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів присутніх членів 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.

2.19. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно впродовж одного місяця.

2.20. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів



присутніх членів Вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно впродовж одного місяця.

2.21. Конкурсне обрання проводиться і у випадку одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

2.22. Вчена рада інституту, таємним голосуванням, розглядає питання обрання за конкурсом на вакантні посади та переобрання завідуючих кафедр, професорів, керівників факультетів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів та затверджує запропоновані ректором кандидатури проректорів, погоджених з засновниками інституту і органом студентського самоврядування.

2.23. Особа, яка займала посаду на яку був оголошений конкурс, не подала заяву на участь або не набрала більше 50 % голосів від присутніх членів вченої ради, підлягає звільненню згідно законодавства.

2.24. Рішення Вченої ради інституту є підставою для укладення трудового договору 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 слід врахувати, що наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради.

### **3. Порядок укладання та зміст трудового договору (контракту)**

3.1. Підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу керівника ВНЗ про призначення на відповідну посаду є рішення Вченої ради про обрання на посаду науково-педагогічного працівника.

3.2. На посади, які вивільнюються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) ( у т.ч., 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 році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть замінюватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками посад завідувачів кафедр.

3.3. На посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від основної освітньої діяльності, на цей період можуть замінюватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового договору (контракту) відповідно до частини шостої статті 60 Закону.

3.4. Відповідно до законодавства України трудовий договір (контракт) укладається у письмовій формі і підписується керівником ВНЗ та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

3.5. Трудовий договір (контракт) укладається на термін від 1 до 5 років. Конкретний термін дії контракту визначається угодою сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів та завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону.

3.6. Трудовий договір (контракт) оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожній із сторін контракту. За згодою працівника копія укладеного з ним трудового договору (контракту) передається профспілковому комітету чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов трудового договору (контракту).

3.7. У трудовому договорі (контракті) передбачаються строк його дії; права, обов'язки 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, з урахуванням специфіки закладу освіти, регіональних особливостей та фінансових можливостей ВНЗ.

3.8. Умови трудового договору (контракту), що погіршують становище науково-педагогічного працівника ВНЗ порівняно з чинним законодавством, угодами і локальними нормативними актами ВНЗ, вважаються недійсними.

3.9. Умови оплати праці науково-педагогічних працівників, що визначаються у трудовому договорі (контракті), повинні встановлюватися у прямій залежності від галузевого рівня, наслідків навчальної, науково-дослідницької, методичної, виробничо-господарської та комерційної діяльності ВНЗ. ***При цьому розмір посадового окладу науково-педагогічного працівника не може бути нижчим від розміру мінімального посадового окладу, передбаченого на цій посаді рішенням Уряду України.***

3.10. У трудовому договорі (контракті) може бути визначено умови порядку стимулювання і показники, за якими встановлюються винагорода науково-педагогічним працівникам, відповідно до локальних нормативних актів ВНЗ.

3.11. Якщо трудовим договором (контрактом) передбачається переїзд на роботу в іншу місцевість, сторони визначають гарантії та компенсації, що виплачуються в розмірах не нижчих, ніж передбачені чинним законодавством.

3.12. При невиконанні або неналежному виконанні сторонами зобов'язань, передбачених у трудовому договорі (контракті), він може бути достроково розірваний з попередженням відповідної сторони за два місяці.

3.13. Науково-педагогічний працівник, який працює у ВНЗ і претендує на продовження трудових відносин, не менше ніж за два місяці до закінчення

строку трудового договору (контракту) звітує на кафедрі про свою педагогічну, наукову і методичну роботу, яку він виконував в період дії трудового договору (контракту). Рішення кафедри щодо оцінки його роботи та рекомендації керівникові ВНЗ щодо продовження з ним трудових відносин на новий строк приймається простою більшістю голосів штатних викладачів та наукових співробітників кафедри.

3.14. Ректор інституту, в якому утворено новий факультет відповідно до частини третьої статті 43 Закону може призначати виконувача обов'язків керівника цього факультету на строк до проведення виборів, але не більш як на три місяці.

3.15. Ректор інституту, в якому утворено нова кафедра (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.

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

3.17. Трудові договори, укладені з науково-педагогічними працівниками до прийняття Закону „ Про вищу освіту ” і термін дії яких не закінчився, вважаються дійсними.

#### **4. Припинення трудових правовідносин**

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

4.2. 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).

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

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

4.4. Вивільнення науково-педагогічних працівників у зв'язку із скороченням штатів допускається тільки по закінченню навчального року.