

**ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КРОПИВНИЦЬКИЙ ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО ТА
МУНІЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ»**

Ухвалено на засіданні
ПВНЗ «Кропивницький інститут
державного та муніципального
управління»
Протокол № 1 від «28» серпня 2024р.



Директор

Іван ЛИТВИН

**П О Р Я Д О К
ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ
ПРИ ЗАМІЩЕННІ ВАКАНТНИХ ПОСАД
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА
УКЛАДАННЯ З НИМИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ)**

Кропивницький

2024

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Порядок обрання за конкурсом при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників приватного вищого навчального закладу «Кропивницький інститут державного та муніципального управління» (далі – Інститут): завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, та укладання з ними трудових договорів (далі – Порядок) розроблений відповідно до Кодексу Законів про працю України, Закону України «Про вищу освіту», наказу Міністерства освіти і науки України № 1005 від 05.10.2015 р.

1.2 Конкурсний відбір на заміщення вакантних посад, призначення та звільнення з посад, продовження терміну роботи науково-педагогічних працівників Інституту проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до претендентів на посади науково-педагогічних працівників. Статут Інституту і локальні нормативні акти Інституту з питань проведення конкурсного відбору для заміщення посад науково-педагогічних працівників повинні відповідати вимогам законодавства України.

1.3 Заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, асистентів відбувається шляхом обрання за конкурсом, що є підставою для укладання трудового договору (контракту).

1.4 Обрання на посади за конкурсом в Інституті передбачає такі етапи і процедури:

1.4.1. Організаційно-підготовчий етап:

1) виявлення вакантної посади як підстави для проведення конкурсу на займання цієї посади;

2) видання наказу директором про проведення конкурсного відбору на вакантну посаду;

3) публікація оголошення про проведення конкурсу на займання вакантної посади.

1.4.2. Етап перевірки відповідності документів і професійних якостей кандидата умовам конкурсу:

1) прийняття документів претендента на посаду і перевірка комплектності поданих претендентом документів;

2) обговорення кандидатури претендента на засіданні кафедри та/або вченої ради інституту та/або зборах трудового колективу підрозділу.

1.4.3. Етап роботи конкурсної комісії, на якому здійснюється розгляд документів щодо їхньої відповідності умовам конкурсу.

1.4.4. Етап обрання претендентів на посаду вченою радою:

1) обговорення кандидатур претендентів на посаду вченою радою;

2) критерії визначення переможця в конкурсному відборі;

3) голосування за претендентів на посади та підрахунок результатів голосування.

1.4.5. Етап укладання трудового договору (контракту) та призначення обраної за конкурсом особи на посаду:

- 1) укладення трудового договору (контракту);
- 2) видання наказу директора про призначення (прийняття) на посаду.

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України «Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін».

2.2 Посада вважається вакантною:

- а) після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством;
- б) у разі закінчення терміну трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду;
- в) при введенні нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу.

2.3. При злитті або поділі підрозділів (кафедр) заміщення керівника підрозділу (завідувача кафедри) відбувається у результаті обрання за конкурсом.

3. ПОРЯДОК ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

3.1. Конкурс на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника оголошується директором інституту, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни й умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті інституту та у друкованих засобах масової інформації.

3.2. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу. Відповідно до частини дев'ятої статті 55 Закону України «Про вищу освіту» посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь та / або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра / освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста.

3.3. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та / або вчене / почесне звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково - педагогічної / практичної роботи в освітніх закладах III-IV рівня не менше 5 років.

3.4. Претендент на посаду професора повинен мати науковий ступінь та вчене звання доцента / почесне звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної / наукової / практичної роботи в освітніх закладах III-IV рівня, опубліковані наукові та навчально-методичні праці, здійснювати керівництво науковою роботою здобувачів наукового ступеня.

3.5. Претендент на посаду доцента повинен мати науковий ступінь / почесне звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної / практичної роботи в освітніх закладах III-IV рівня, опубліковані наукові та навчально-методичні праці.

3.6. Претендент на посаду старшого викладача повинен мати ступінь магістра / освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста, стаж науково-педагогічної / практичної роботи відповідно до профілю кафедри, опубліковані наукові та навчально-методичні праці.

3.7. Претендент на посаду асистента кафедри повинен мати ступінь магістра/освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста, перебувати на навчанні в магістратурі /аспірантурі. Після трирічного терміну перебування випускників магістратури/аспірантури на посадах асистентів, трудові відносини з ними можуть бути продовжені на конкурсних умовах.

3.8. Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника:

- містить повну назву вищого навчального закладу;
- найменування посад, на які оголошено конкурс;
- вимоги до претендентів;
- терміни подання заяв та документів, перелік документів;
- адреса та номери телефонів вищого навчального закладу;
- адресу подання документів.

3.9. Для участі в конкурсі претендент, який не працював в Інституті, подає до відділу кадрів інституту такі документи:

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч;
- особовий листок з обліку кадрів;
- засвідчені згідно з вимогами законодавства України копії дипломів про вищу освіту, наукові ступені, вчені звання;
- список наукових праць;

- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років.

3.10. Претендент на науково-педагогічну посаду, який працював в інституті подає такі документи:

- заяву про участь в конкурсі, написану власноруч;
- список наукових праць;
- звіт про роботу за попередній період.

3.11. Термін подання заяв та документів для конкурсного відбору та обрання за конкурсом становить один місяць. Документи претендентів на посади науково-педагогічних працівників розглядає конкурсна комісія, яка створюється наказом директора інституту.

3.11.1. До складу конкурсної комісії входять за посадами: заступник директора з навчально-наукової роботи, начальник відділу кадрів, завідувач навчально-методичного відділу, представник трудового колективу, завідувачі кафедр інституту.

3.11.2. Конкурсна комісія упродовж 2 робочих днів відкритим голосуванням – простою більшістю голосів членів конкурсної комісії, на основі ознайомлення із поданими документами встановлює відповідність особи, яка подала документи, вимогам оголошеного конкурсу. Рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом і подається директору інституту.

3.12. Упродовж 5 робочих днів після закінчення терміну подання заяв та документів директор інституту видає наказ про допуск до участі в конкурсі.

3.13. Особі, яка подала заяву і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу надсилається лист з повідомленням про вручення поштового відправлення.

3.14. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників складає 1 місяць (без урахування канікулярного періоду) після прийняття заяв претендентів.

3.15. На засіданні кафедри відбувається обговорення кандидатур на заміщення відповідних посад науково-педагогічних працівників в їх присутності.

3.15.1. Обговорення претендентів на посаду завідувача кафедри відбувається на засіданні кафедри, яке проводить директор інституту або за його дорученням заступник директора з навчально-наукової роботи.

3.15.2. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній термін (незалежно від посади, якщо вони працювали в інституті).

3.15.3. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів на посади завідувача кафедри, професора та доцента затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд вченій

раді інституту разом з окремими висновками учасників засідання, викладеними в письмовій формі.

3.15.4. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів на посади старшого викладача затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, викладеними в письмовій формі.

3.16. Вибори завідувачів кафедр, професорів, доцентів проводяться таємним голосуванням на засіданні вченої ради інституту.

3.17. Вибори старших викладачів та асистентів проводяться таємним голосуванням на засіданні конкурсної комісії.

3.18. Перед голосуванням по кожній кандидатурі оголошуються висновки кафедри і проводиться обговорення кандидатур. Прізвища всіх претендентів на одну посаду вносяться в один бюлетень для таємного голосування. Кожен член вченої ради / конкурсної комісії має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента на одну посаду.

3.19. Для проведення таємного голосування вчена рада інституту обирає відкритим голосуванням лічильну комісію. Рішення вченої ради вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається кандидат, який здобув більше 50 % голосів присутніх членів вченої ради.

3.20. Витяги з протоколу засідання вченої ради інституту, копії протоколів засідання лічильної комісії долучаються до особових справ обраних осіб.

3.21. У випадку, якщо при проведенні конкурсу, у якому брало участь два або більше претенденти, голоси розподілились порівну, то проводиться повторне голосування на цьому ж засіданні вченої ради. У разі встановлення такого ж результату, конкурс вважається таким, що не відбувся.

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не подано жодної заяви, то конкурс вважається таким, що не відбувся.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брало участь два або більше претендентів, жоден з претендентів не набрав більшості голосів присутніх членів вченої ради, то проводиться повторне голосування поміж кандидатами, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому ж засіданні вченої ради.

Якщо конкурс вважається таким, що не відбувся, то він оголошується повторно впродовж одного місяця.

4. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

4.1. Рішення Вченої ради інституту набирає чинності після його введення в дію наказом директора інституту.

4.2. Рішення вченої ради інституту є підставою для укладання строкового трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу, продовження трудових відносин. Термін строкового трудового договору (контракту) встановлюється за погодженням сторін на основі заяви обраної особи.

4.3. Вносити пропозиції щодо терміну строкового трудового договору (контракту) має кожна із сторін, крім посад завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання терміном на п'ять років відповідно до частини 1 ст. 43 Закону України від 01.07.2014р. № 1556-УІІ «Про вищу освіту».

4.4. До трудового договору (контракту) вносити ключові показники ефективності роботи науково-педагогічного працівника, виконання яких звітується на вченій раді Інституту.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Положення приймається вченою радою інституту і вводиться в дію наказом ректора інституту.

5.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення вносяться у порядку, встановленому для його прийняття.

5.3. У разі внесення змін до законодавства про вищу освіту, що регулюють відносити, визначені в цьому Положенні, застосуванню підлягають норми законодавства до моменту внесення відповідних змін до цього Положення.