



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА МЕДИЧНА АКАДЕМІЯ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Вченою Радою ХМАПО

"19" лютого 2016 р.

Протокол № 1

Голова Вченої Ради ХМАПО,

Ректор Харківської медичної
академії післядипломної освіти


проф. Хвисьюк О. М.



ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ НА ЗАМІЩЕННЯ
ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
Харківської медичної академії післядипломної освіти

Харків 2016

Передмова

ЗАТВЕРДЖЕНО Наказом від « 22» лютого 2016р. № 71-з

Періодичність перегляду **ПОЛОЖЕННЯ** 1 раз на 5 років

1 Загальні положення

1.1 Положення про проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково - педагогічних працівників (далі - Положення) розроблено відповідно до вимог Закону України «Про вищу освіту», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», Наказу МОН № 1005 від 05.10.2015р. України «Про затвердження методичних рекомендацій з метою визначення механізму та умов заміщення посад науково-педагогічних працівників, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом» у Харківській медичній академії післядипломної освіти (далі- Академія).

1.2. Це Положення підготовлено з метою розробки механізму обрання на посади за конкурсом для дотримання вимог чинного законодавства про освіту, оптимізації алгоритмів трудових відносин в Академії, забезпечення принципу автономії вищого навчального закладу й удосконалення умов для ініціативності та самостійності науково-педагогічних і педагогічних працівників з урахуванням індивідуальних здібностей і професійних навиків, посилення спільної відповідальності адміністрації та працівників.

1.3. Конкурс – спеціальна форма відбору науково-педагогічних працівників академії, які за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників чинним законодавством та умовами оголошеного конкурсу.

Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково- педагогічних працівників.

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

Злиття або поділ кафедр та інших підрозділів, діяльність яких пов'язана з освітньою діяльністю, не є підставою для оголошення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника кафедри (підрозділу).

1.5. Положення визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників академії, а саме: деканів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, а також продовження трудових відносин на наступний термін і звільнення із займаної посади.

1.6. Основними посадами науково-педагогічних працівників академії є: ректор, проректор (діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом), декан, директор навчально-наукового інституту, директор бібліотеки, завідувач кафедри, професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист, науковий працівник бібліотеки, завідувач аспірантури, докторантури.

Основними посадами педагогічних працівників вищих навчальних закладів є: викладач і методист.

1.7. Для організації та проведення відбору кандидатів на час заміщення посад науково-педагогічних працівників – деканів, директора навчально-наукового інституту, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів – укладанню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір, порядок проведення якого передбачено цим положенням.

1.8. Для організації конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників наказом ректора утворюється Конкурсна комісія, порядок роботи якої здійснюється за окремим положенням.

1.9. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також випускники магістратури, аспірантури, клінічної ординатури та докторантури.

2 Оголошення конкурсу та прийом документів на участь у конкурсі

2.1 Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника оголошується у випадках:

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

В останньому випадку конкурс оголошується не пізніше як за два місяці до закінчення строку дії трудового договору (контракту).

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

2.2 Конкурс може не оголошуватися, якщо у науково-педагогічного працівника (крім декана, завідувача кафедри, директора інституту), закінчився термін дії трудового договору (контракту) і досягнуто домовленості про продовження трудових відносин на новий термін (за погодженням з колективом кафедри про таку пролонгацію). З таким працівником укладається трудовий договір (контракт) на строк від 1 до 5 років.

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

2.3 В окремих випадках, 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. Особи, не обрані за конкурсом до закінчення навчального року, підлягають звільненню з посади згідно з чинним законодавством.

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

Конкурс оголошується не пізніше ніж за два місяці після набуття посади статусу вакантної, а в разі обрання за конкурсом не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору(контракту) з науково-педагогічним працівником(не пізніше , ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної)

2.5 Оголошення про проведення конкурсу оприлюднюється на web-сайті Академії та публікується в друкованому засобі масової інформації за місцем розташування. У разі потреби Академія може додатково публікувати такі оголошення в інших друкованих засобах масової інформації.

Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошення конкурсу.

Оголошення про проведення конкурсу має містити:

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

2.6 У разі зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Академії, який оприлюднюється у порядку, як і під час його оголошення.

2.7 Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають до відповідного структурного підрозділу Академії такі документи:

- заяву на ім'я ректора про участь у конкурсі;
- особовий листок з обліку кадрів, завірений за їх 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;
- список наукових та науково-методичних праць, завірений за місцем роботи;
- інформацію про підготовку науково-педагогічних кадрів;
- документи, що підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років;
- Звіт про роботу за попередній період(для працівників Академії).

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

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

2.8 Не допускається немотивована відмова претендентам на участь у конкурсі.

2.9 Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі, як правило, не може бути меншим ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс (дати виходу у світ друкованого засобу масової інформації).

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

2.10. Термін проведення конкурсу на заміщення вакантних посад (без урахування канікулярного періоду) складає два місяці після завершення прийняття заяв претендентів.

2.11. Особа, яка подала заяву на участь у конкурсі, і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, у зв'язку з чим не допускається до участі у конкурсі в ньому отримує письмове повідомлення про це шляхом надсилання їй листа з повідомленням про вручення поштового відправлення. Таке повідомлення надсилається не пізніше 5 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу. Забороняється немотивована відмова щодо участі у конкурсі.

2.12. Претендент на заміщення посади науково-педагогічного працівника має бути ознайомлений з цим Порядком, професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади та своєчасно поінформований під розпис про дату та місце проведення засідання кафедри, конкурсної комісії, дату та місце засідання Вченої ради Академії (факультету, навчально-наукового інституту), на яких відбудеться обговорення кандидатур претендентів на посаду та вибори.

Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення вакантних посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів здійснюється трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності. У разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмовою згодою.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра пропонує йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних працівників кафедри(факультету).

Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд Конкурсній комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри проводить ректор Академії або, за його дорученням, один з проректорів, декан факультету.

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

3 Процедура конкурсного відбору

3.1 Відповідність особи умовам оголошеного конкурсу встановлюється конкурсною комісією Академії, яка створюється наказом ректора. Конкурсну комісію очолює перший проректор Академії.

До складу конкурсної комісії обов'язково за посадами входять: проректори, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, керівник кадрової служби, керівник юридичної служби представник профспілкової організації.

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

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 асистента, 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 академії.

Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посади асистента, викладача, старшого викладача, доцента проводить декан відповідного факультету (директор навчально-наукового інституту).

3.5 Висновки кафедри щодо професійних та особистісних якостей претендентів на вакантні посади завідувача кафедри, професора, доцента (асистента, викладача, старшого викладача), затверджені таємним голосуванням, разом з окремими думками учасників засідання, які викладені у письмовій формі та відповідні рекомендації протягом трьох днів передаються у формі протоколу засідання кафедри на розгляд Вченої ради академії (факультету, навчально-наукового інституту).

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

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

3.7.Кандидатури претендентів на заміщення посад декана факультету, директора навчально-наукового інституту, заступника декана факультету (директора навчально-наукового інституту), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, директора бібліотеки, наукового працівника бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури попередньо обговорюються в їх присутності на загальних зборах трудових колективів відповідних підрозділів Академії.

3.8.Висновки щодо професійних та особистісних якостей претендентів затверджені таємним голосуванням, разом з окремими думками учасників засідання, які викладені у письмовій формі та відповідні рекомендації протягом трьох днів передаються у формі витягу з протоколу засідання кафедри на розгляд Конкурсної комісії та Вченої ради академії.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками до проведення засідання Конкурсної комісії та Вченої ради Академії.

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

3.9.Обрання деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, заступників деканів факультетів, заступників директорів навчально-наукових інститутів, директора бібліотеки, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури, завідувачів кафедрами, професорів та доцентів проводиться таємним голосуванням на засіданні Вченої ради Академії.

3.10.Обрання асистентів, 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 асистентів, викладачів та старших викладачів цієї кафедри проводиться на засіданні Вченої ради Академії.

3.11.Перед голосуванням щодо кожної кандидатури з претендентів на посаду науково-педагогічного працівника на засіданні Вченої ради оголошуються відповідні висновки кафедри, конкурсної комісії Академії і проводиться обговорення цієї кандидатури у її присутності.

3.12 Рішення Вченої ради Академії, вченої ради факультету (навчально-наукового інституту) при проведенні 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. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились 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 при проведенні конкурсу на відповідну посаду не подано жодної заяви або жоден з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

3.13 Рішення вченої ради факультету (навчально-наукового інституту) про обрання або необрання особи на посаду науково-педагогічного працівника може бути скасовано Вченою радою Академії. Відповідне рішення приймається Вченою радою Академії шляхом таємного голосування.

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

3.15 У разі порушення вимог або положень цього Порядку ректор Академії 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 Академії

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

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

4.3 Питання про заміщення посади завідувача новоствореної кафедри при об'єднанні кафедр вирішується Вченою радою Академії, де на цю посаду таємним голосуванням обирається один із завідувачів кафедр, що об'єднуються.

4.4 У випадку поділу структурного підрозділу Академії (факультету, навчально-наукового інституту, кафедри) його керівник (декан, директор, завідувач) призначається наказом ректора на посаду керівника одного із 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 Укладання трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником

5.1 Рішення Вченої ради Академії (факультету, навчально-наукового інституту) є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора щодо прийняття її на роботу.

5.2 При прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників академії з ними може укладатися безстроковий або строковий трудовий договір.

З проректорами, деканами факультетів, директорами навчально-наукових інститутів, заступниками деканів факультетів (директорів навчально-наукових інститутів), діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, завідувачами кафедр, професорами, доцентами, старшими викладачами, викладачами, асистентами укладається строковий трудовий договір (контракт).

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 із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до ч.1ст.43 та ч.6ст.35 Закону України «Про вищу освіту».

Не пізніше ніж за два місяці до закінчення трудового договору (контракту) науково- педагогічний працівник зобов'язаний звернутись до ректора Академії про продовження або не продовження з ним трудових відносин відповідно до п.24 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників затвердженого Постановою КМУ від 19.03.1994р.№ 170.

Неподання такої заяви у вказаний термін вважатиметься відмовою науково-педагогічного працівника від переукладання (подовження терміну дії) трудового договору (контракту).

5.3 Проректори, декани факультетів, директори навчально-наукових інститутів, заступники деканів факультетів (директорів навчально-наукових інститутів), діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, та завідувачі кафедр не можуть перебувати на займаних посадах більш як два строки.

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

5.5. Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватись за наявності підстав і в порядку, передбаченому чинним законодавством про працю.

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

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

6. Прикінцеві положення

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

Примітка: 1. Науково-педагогічним працівникам, яким продовжується трудовий договір (контракт), необхідно подати ректору такі документи: заяву, звіт про роботу (навчальну, виховну, лікувальну, наукову), перелік наукових праць згідно з додатком, витяг з протоколу засідання кафедри про рекомендацію на продовження строку трудового договору (контракту), листок з обліку кадрів,