

ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ СУЧАСНИХ ЗНАНЬ»



Університет
сучасних
знань

ЗАТВЕРДЖЕНО

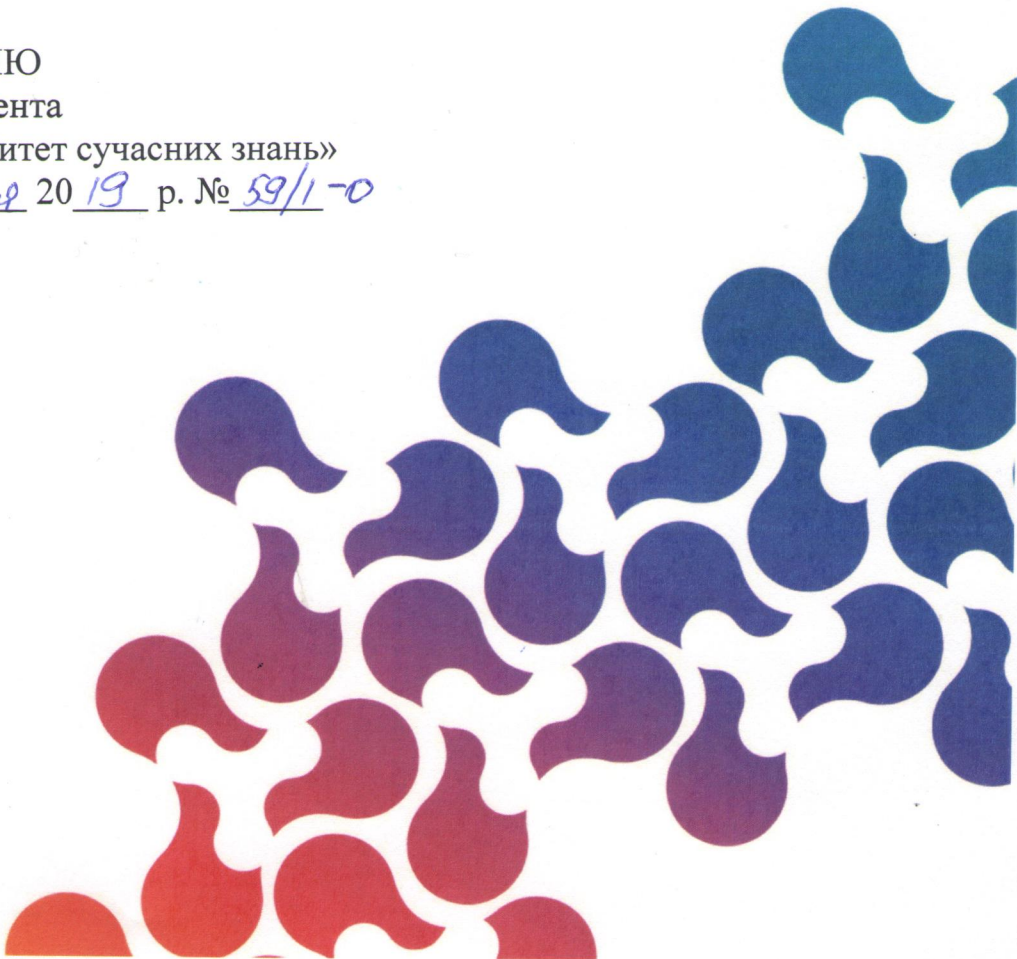
На засіданні Вченої ради
ПВНЗ «Університет сучасних знань»
«23» вересня 2019 р.
Протокол № 1
Голова Вченої ради, президент
Університету



Кушерець В.І.

ПОРЯДОК
проведення конкурсного відбору
при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних
працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів)
у ПВНЗ «Університет сучасних знань»

УВЕДЕНО В ДІЮ
наказом президента
ПВНЗ «Університет сучасних знань»
від 23 вересня 20 19 р. № 59/1-0



Загальні положення

1.1. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Приватному вищому навчальному закладі «Університет сучасних знань» (далі – Порядок) розроблений на підставі Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)», наказу Міністерства освіти і науки України від 26.11.2015 № 1230 «Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005, Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1187, Кодексу законів про працю України, Статуту Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» (далі-Університет) та інших нормативних актів Міністерства освіти і науки України.

1.2. Порядок запроваджується на виконання ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» та регламентує порядок конкурсних засад заміщення посад науково-педагогічних працівників, процедуру проведення конкурсного відбору та обрання за конкурсом при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету та порядок укладання трудових договорів (контрактів) з науково-педагогічними працівниками Університету, а саме: директорів інститутів, філій, завідувачів кафедр, завідувача бібліотеки, які обираються за конкурсом у разі закінчення строку трудового контракту особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантної посади професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та інших осіб для яких відповідно до законодавства обрання на посаду за конкурсом є обов'язковою передумовою укладення контракту.

1.3. В порядку обрання за конкурсом заміщуються посади професора і доцента, які можуть обиратись у разі закінчення строку трудового контракту особи, яка обіймала відповідну посаду.

Законом не врегульовано, а Університетом самостійно визначається процедура конкурсного відбору для заміщення вакантної посади завідувача аспірантури.

Поза конкурсом заміщуються посади викладачів випускниками аспірантури у рік закінчення аспірантури. Після трирічного терміну перебування випускників аспірантури на вказаних посадах, трудові відносини з ними можуть бути продовжені на конкурсних умовах.

Заміщення посад інших науково-педагогічних працівників, стосовно яких Законом не встановлено прямих норм, у практиці закладів вищої освіти відбувається без конкурсного відбору.

1.3. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, при введенні нової посади до штатного розпису Університету, а також будь-які посади, які мають виборний характер.

2. Конкурсні засади заміщення посад науково-педагогічних працівників

2.1. Відповідно до Закону України «Про освіту» прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

2.2. Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, доброчесності, рівності прав, колегіальності, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості прийняття рішень, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

2.3 Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується президентом Університету, про що видається наказ.

2.4. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ президента Університету, про що оголошується в тому ж порядку, в якому було оголошено конкурс.

2.5. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету. Дата публікації оголошення про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних працівників вважається першим днем оголошеного конкурсу. Оголошення має містити:

- повну назву Університету;
- найменування посад, на які оголошується конкурс;
- вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання);
- строки подання заяв та документів, їх стислий перелік;
- адресу подання документів та номер телефону кадрового підрозділу Університету.

2.6. Строк подання заяв та документів для участі в конкурсі становить, як правило, не більше ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс на офіційному веб-сайті Університету.

2.7. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться на вакантні посади.

Посада вважається вакантною:

- після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету;

- у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймає відповідну посаду.

2.7.1. У цьому випадку конкурс, як правило, оголошується не пізніше ніж за три місяці до закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної).

2.8. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення строку дії трудового договору, наказом президента Університету призначаються науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки до заміщення вакантної посади за конкурсом.

2.9. Для організації конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету утворюється експертно-кадрова комісія. Персональний склад експертно-кадрової комісії затверджується президентом Університету, про що видається відповідний наказ.

2.10. Експертно-кадрова комісія формується у складі голови та членів комісії. Голова експертно-кадрової комісії є президент Університету. До складу членів експертно-кадрової комісії можуть входити ректор, проректори, представник управління ліцензування, акредитації та кадрового забезпечення, представник управління з організації освітнього процесу. Експертно-кадрова комісія Університету має право залучати до роботи директорів відокремлених підрозділів, завідувачів кафедр, керівників та членів груп забезпечення спеціальностей та інших фахівців.

2.11. Головними завданнями експертно-кадрової комісії є:

- перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статутом Університету, цим Порядком;

- надання Вченій раді Університету усних рекомендацій щодо можливості обіймання претендентами вакантних посад науково-педагогічних працівників із зазначенням граничного терміну для включення до порядку денного засідання Вченої ради для розгляду претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

2.12. Рекомендований термін обіймання претендентами вакантних посад визначається експертно-кадровою комісією відповідно до кваліфікації претендента та результатів його діяльності, стратегії розвитку Університету та відповідно до вимог чинного законодавства України.

2.13. Експертно-кадровій комісії надається право ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів та асистентів.

2.14. Експертно-кадрова комісія рекомендує претендентів на посади керівників інститутів, філій, коледжів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, завідувача бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради Університету.

2.15. Вчена рада Університету, після розгляду кандидатур претендентів та рекомендацій експертно-кадрової комісії, таємним голосуванням обирає на посади керівників інститутів, філій, коледжів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, завідувача бібліотечно-інформаційного центра.

2.16. Негативна рекомендація експертно-кадрової комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету.

2.17. **Правила проведення голосування:**

- прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування;

- кожен член Вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені

вважаються недійсними;

- конкурсний відбір вважається проведеним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів;

- у випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування;

- обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх виборців.

2.18. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторно голосування по двом кандидатурам, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому самому засіданні та тим же складом виборців.

2.19. Рішення Вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом президента Університету, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог цього порядку.

Остаточне рішення щодо укладення контракту приймається президентом Університету шляхом підписання тексту контракту (договору) з конкретною особою та шляхом видачі відповідного наказу на підставі заяви особи.

2.20. 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.

2.21. Якщо при проведенні конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх виборців або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно впродовж одного місяця.

2.22. Конкурс може проводитися і у випадку одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

3. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників

3.1. Законом України «Про вищу освіту» визначено, що 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.

Крім того, Статутом Університету можуть встановлюватися відповідно до законодавства додаткові вимоги до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників.

3.2. Претендент на посаду директора інституту, філії, завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю структурного підрозділу, кафедри та відповідати додатковим вимогам, встановленим Університетом, зокрема:

- загальний стаж науково-педагогічної діяльності не менше 5 років для директора інституту, філії, є автором праць навчально-методичного, та

наукового характеру опублікованих у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав;

- для завідувача кафедри – досвід науково-педагогічної роботи не менше 3 років у закладах вищої освіти, є автором праць навчально-методичного, та наукового характеру опублікованих у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав.

3.3. Слід звернути увагу, що Законом України «Про вищу освіту» працівнику Університету заборонено одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, які передбачають виконання повноважень на посадах керівника, заступника керівника закладу вищої освіти, директора, завідувача кафедри, їх заступників, тощо.

3.4. При проведенні конкурсного відбору враховується строк перебування особи на посаді керівника, а саме: одна і та ж особа не може бути директором інституту, філії, завідувачем кафедри Університету більше ніж два строки підряд.

Перебування вище зазначених осіб на посаді не більше двох строків, застосовується до керівників, обраних на вказані посади з 6 серпня 2014 року. Керівники, обрані на відповідні посади до 6 серпня 2014 року, продовжують виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають, згідно Закону, право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

3.5. Законом України «Про вищу освіту» встановлено, що до 6 серпня 2024 року педагогічні (науково-педагогічні) працівники із стажем педагогічної роботи у закладі вищої освіти не менш як 10 років мають право брати участь у конкурсі на зайняття посади керівника інституту, філії, завідувача кафедри.

Вимога щодо наявності вченого звання та наукового ступеня для кандидата на посаду керівника інституту, філії, завідувача кафедри починає діяти з 6 серпня 2019 року.

3.6. Університетом визначено додаткові вимоги до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників, зокрема:

на посаду професора:

- особи, які мають вчене звання професора за профілем кафедри;

- особи, які мають:

науковий ступінь доктора наук;

вчене звання доцента або старшого наукового співробітника;

стаж науково-педагогічної роботи не менше як 7 років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти;

навчально-методичні праці та не менше як 7 наукових праць, опублікованих після захисту докторської дисертації у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав;

- особи, які мають науковий ступінь кандидата наук:

вчене звання доцента;

стаж науково-педагогічної роботи не менше як 20 років у закладах вищої

освіти або закладах післядипломної освіти на посаді викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри (його заступника), проректора;

є авторами наукових і навчально-методичних праць, у тому числі авторами підручників або співавторами не менше як двох підручників (навчальних посібників), що видані протягом останніх 10 років та мають не менш як 20 наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав після отримання вченого звання доцента;

підготували не менше двох кандидатів наук.

на посаду доцента:

- особи, які мають:

науковий ступінь доктора філософії, кандидата наук та/або вчене звання, наявність повної вищої освіти за профілем кафедри;

досвід науково-педагогічної роботи не менше 3 років у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти;

є авторами навчально-методичних праць, що використовуються у навчальному процесі, наукові праці, зокрема не менше як три наукові праці після захисту кандидатської дисертації, опубліковані у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав;

викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні;

на посаду старшого викладача:

- особи, які мають:

науковий ступінь кандидата наук, доктора філософії;

стаж науково-педагогічної роботи не менше як 2 роки у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти на посаді асистента, викладача або іншій посаді науково-педагогічного працівника;

викладають навчальні дисципліни на належному науково-методичному рівні.

- особи, які мають:

кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри;

стаж науково-педагогічної роботи не менш як 3 роки у закладах вищої освіти або закладах післядипломної освіти на посаді асистента, викладача або іншій посаді науково-педагогічного працівника;

не менше 5 наукових і науково-методичних робіт;

викладають навчальні дисципліни на належному науково-методичному рівні;

на посаду викладача

- особи, які мають науковий ступінь або ступінь магістра, освіту за фахом або наявність повної вищої освіти за профілем кафедри, наукові праці за фахом, стаж науково-педагогічної роботи не менш як 2 роки у закладах вищої освіти, закладах післядипломної освіти на посаді асистента, викладача або іншій посаді науково-педагогічного працівника.

3.7. Для дотримання законодавства при проведенні конкурсу на

заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва або суміщення необхідно враховувати вимоги постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 та інших нормативно-правових актів.

4. Особливі випадки

4.1. Реорганізація структурних підрозділів Університету без скорочення штатної чисельності не є підставою для проведення дострокового конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників або їх звільнення.

4.2. Заміщення посади завідувача кафедри новоствореної кафедри під час об'єднання (злиття) цих структурних підрозділів Університету відбувається шляхом проведення конкурсу. До проведення конкурсу президент своїм наказом призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк не довше ніж до закінчення навчального року.

4.3. При поділі кафедри її завідувач може призначатися на посаду завідувача однієї із новостворених кафедр наказом президента Університету. У цьому випадку посада завідувача іншої кафедри заміщується за конкурсом. Виконання обов'язків завідувача кафедри, де ця посада вакантна, до проведення конкурсу покладається наказом президента Університету на одного з науково-педагогічних працівників.

4.4. У випадку вивільнення посад внаслідок закінчення терміну дії контракту(у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом президента призначається науково-педагогічний працівник, який виконує обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

4.5. У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися контрактом працівниками за сумісництвом або суміщенням.

4.6. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах контракту.

4.7. У разі створення нового інституту, філії, президент Університету в порядку ч.3 статті 43 Закону України «Про вищу освіту» призначає виконувача обов'язків керівника цих підрозділів на строк до проведення виборів, але не більш як на три місяці.

4.8. За працівниками, призваними 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 на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.

5. Укладання трудового контракту та припинення трудових правовідносин

5.1. Законом України «Про освіту» визначено, що науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

5.2. Призначення на посаду науково-педагогічних працівників відбувається відповідно до наказу президента Університету та в межах наданих йому повноважень.

5.3. Підставою для укладення трудового контракту з обраною особою є введене в дію рішення Вченої ради та наказ президента Університету.

5.4. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу укладається трудовий контракт терміном від 1 до 5 років.

5.5. Трудові контракти про прийом науково-педагогічних працівників прийнятих на роботу до прийняття Закону України «Про вищу освіту» і термін дії яких не закінчився, вважаються дійсними.

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

5.7. Якщо у науково-педагогічного працівника закінчується термін дії трудового договору (контракту) і досягнуто домовленості про продовження трудових відносин на новий строк, конкурс не оголошується і з таким працівником укладається трудовий договір (контракт) на строк від 1 до 5 років, а з особою передпенсійного віку - до досягнення нею пенсійного віку, за згодою сторін.

5.8. За два місяці до закінчення трудового договору (контракту) науково-педагогічний працівник зобов'язаний звернутись до президента Університету про продовження або не продовження з ним трудових відносин. Неподання такої заяви у вказаний термін вважатиметься відмовою науково-педагогічного працівника від переукладання трудового договору (контракту).

5.9. Контракт може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом президента Університету відповідно до чинного законодавства про працю.

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