

СХВАЛЕНО
Вченою радою ЧНУ
ім. Петра Могили

Протокол № 3
"11" березня 2021 р.



ЗАТВЕРДЖЕНО
Ректор ЧНУ ім. Петра Могили

Леонід КЛИМЕНКО

березня 2021 р.

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО КАДРОВУ КОМІСІЮ ЧОРНОМОРСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ

1. Положення регламентує порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), продовження і розірвання контрактів, (далі Положення) розроблено на підставі законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Кодексу законів України про працю, Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом МОН України від 05.10.2015р. №1005, Статуту та Колективного договору ЧНУ імені Петра Могили (далі – університет).
2. Це Положення визначає порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, а саме: директорів інститутів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, директора бібліотеки а також розірвання контрактів.
3. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису університету.
4. Конкурсний відбір на посади науково-педагогічних працівників проводиться

стосовно осіб, які мають повну вищу освіту, наукові ступені та/або вчені (почесні звання відповідно до профілю факультету, кафедри, а також випускників аспірантури, магістратури та докторантури.

5. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника оголошується не пізніше ніж через 2 місяці після набуття нею статусу вакантної, в порядку обрання за конкурсом не пізніше ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником.

6. Для початку процедури оголошення конкурсу завідувач кафедри подає до навчального відділу пропозиції щодо вакантних посад, на які будуть обиратися науково-педагогічні працівники. Керівник навчального відділу, після погодження з ректором, передає матеріали у відділ кадрів, який здійснює оголошення на офіційному веб-сайті університету, у випадку визначеному п. 5 Положення, надсилає оголошення до друкованого засобу інформації, у якому воно буде оприлюднене.

7. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується ректором університету, про що видається наказ.

8. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті університету. В разі проведення конкурсу на посади директорів інститутів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки оголошення додатково публікуються у друкованих засобах інформації.

9. Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника повинно містити:

- повну назву університету;
- найменування посад, на які оголошується конкурс;
- вимоги до претендентів;
- строки подання заяв та документів, їх стислий перелік;
- адресу подання документів.

10. Термін подання заяв та документів - становить не менше одного місяця від дня

опублікування оголошення.

11. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

12. При зміні умов конкурсу або його скасуванні ректором університету видається наказ, про що подається оголошення у порядку визначеному п.5 цього Положення.

13. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора університету утворюється кадрова комісія у складі ___ членів комісії, голови та секретаря.

Кадрову комісію університету очолює ректор (за дорученням – перший проректор)

Кадрову комісію факультету очолює декан відповідного факультету.

14. Основними завданнями кадрової комісії є:

- перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу;

- визначення відповідності наукових ступенів та/або вчених (почесних) звань претендентів на посади науково-педагогічних працівників;

- подання відповідним Вченим радам (університету, факультету) обґрунтованих висновків (рекомендацій) щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників;

- у разі необхідності заслуховування звітів працівників університету про виконання ними контрактних зобов'язань у зв'язку із закінченням термінів контрактів;

- розгляд питань про діяльність працівників університету у зв'язку з допущеними ними порушеннями чинного законодавства, виконавчої та фінансової дисципліни, умов контракту;

- розгляд інших питань роботи з кадрами.

15. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади.

16. Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вказаним вимогам та умовам

оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі у конкурсі, про що отрим. письмову мотивовану відмову протягом трьох днів.

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

18. Згідно зі Статутом університету обрання науково-педагогічних працівників за конкурсом проводиться відповідними Вченими радами:

Вчена рада факультету - асистент, викладач, старший викладач;

Вчена рада університету - директор інституту, декан факультету, завідувач кафедри, професор, доцент, директор бібліотеки.

19. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає для участі у конкурсі такі матеріали:

- написану власноруч заяву про допуск до участі у конкурсі, яку візують ректор, перший проректор, декан факультету, начальник навчального відділу, завідувач кафедри;

- особову картку працівника;

- автобіографію;

- копії документів: диплому про повну вищу освіту, диплому про присудження наукового ступеню, атестату про присвоєння вченого звання;

- список наукових праць за останні п'ять років;

- виписку із протоколу засідання відповідних трудових колективів (факультету, кафедри, бібліотеки) про рекомендацію до обрання;

- рецензію на відкриту лекцію (за рішенням кафедри);

- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші документи передбачені законодавством України);

- звіт про свою роботу за попередній період (від претендента, який працював у закладі вищої освіти до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом)).

20. Претенденти на посаду оформляють документи у швидкозшивачі з описом, який розташовують на внутрішній сторінці обкладинки і подають їх до навчального відділу. Навчальний відділ після проведення експертизи передає документи вченим секретарям відповідних факультетів або вченому секретарю університету. Вчені секретарі передають документи претендентів на посаду на відповідні кафедри для попереднього обговорення їх професійних та особистих якостей.

21. Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів кадрової комісії, колегіальності прийняття рішень кадровою комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень кадрової комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на заняття вакантних посад науково - педагогічних працівників.

22. 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 пропонує йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття.

При попередньому обговоренні робляться висновки стосовно:

- професійного рівня, наукової кваліфікації, педагогічної майстерності;
- наукового і методичного рівня викладання навчальних(ої) дисциплін(и) у повному обсязі освітньої програми відповідного напрямку підготовки та/або відповідної спеціальності;
- дотримання норм педагогічної етики і моралі, поваги до честі і гідності осіб, які навчаються в університеті, виховання студентів у дусі патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України;
- знання Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», Статуту ЧНУ ім. Петра Могили, Правил внутрішнього розпорядку університету, Колективного договору університету.

23. За результатами обговорення відкритим (таємним, за рішенням кафедри) голосуванням науково-педагогічних працівників кафедра приймає рішення з рекомендацією про обрання (необрання) претендента на посаду.
24. Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить декан факультету.
25. Кандидатури претендентів на заміщення посад директора інституту, декана факультету, директора бібліотеки попередньо обговорюються у відповідних трудових колективах в їх присутності.
26. За результатами обговорення трудові колективи інститутів, факультетів, бібліотеки шляхом таємного (відкритого) голосування приймають рішення з рекомендацією про обрання (необрання) претендента на посаду.
27. Виписку із протоколу засідання трудових колективів: кафедри, факультету, інституту, бібліотеки про рекомендацію на обрання (необрання) разом з відповідними документами кафедра, факультет, інститут, бібліотека зобов'язані не пізніше, ніж за 7 днів до засідання Вченої ради університету подати голові відповідної кадрової комісії для підготовки висновку щодо прийняття рішення ректором університету про допуск до участі в конкурсі.
28. Претендентам надається можливість ознайомитися з висновками трудових колективів кафедри, факультету, інституту, бібліотеки попереднього обговорення та обґрунтованими висновками (рекомендаціями) кадрової комісії до засідання відповідної Вченої ради.
29. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях кадрової комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури відповідною Вченою радою.
30. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом одного місяця після закінчення прийому документів.
31. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через

відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею три/шестирічного віку, відпустку у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпустку у зв'язку з навчанням, творчу відпустку) вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному чинним законодавством.

32. Вчений секретар відповідної вченої ради готує для таємного голосування:

- явочний список членів вченої ради;
- бюлетні для таємного голосування;
- протокол засідань лічильної комісії.

33. Обрання науково-педагогічних працівників відповідною Вченою радою проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів оголошуються висновки кадрової комісії відповідного трудового колективу: кафедри, факультету, інституту, бібліотеки і проводиться обговорення в їх присутності.

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

34. 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.

35. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двом кандидатурам, які набрали найбільшу кількість голосів на цьому самому засіданні Вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

36. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви

або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) претендент не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради або результату конкурсу не були введенні в дію (затвержені) мотивованим рішенням ректора університету то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно упродовж одного місяця.

37. Особи, які не обрані за конкурсом, а також: ті працівники, які за два місяці до закінчення терміну дії контракту не подали необхідні документи для участі в конкурсі, звільняються від роботи у ЧНУ ім. Петра Могили після закінчення дії терміну контракту або строкового трудового договору.

38. Рішення відповідної Вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом ректора університету.

39. Рішення Вченої ради є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу (продовження трудового договору (контракту)).

40. При прийнятті на роботу документи науково-педагогічного працівника, який був обраний на відповідну посаду і з яким укладається трудовий договір (контракт) на подальшу роботу в університеті, передаються вченими секретарями рад факультетів або університету до відділу кадрів для оформлення особової справи.

41. Відповідно до чинного законодавства після проведення конкурсу з науково - педагогічними працівниками укладається контракт строком від 1 до 5 років. Строк контракту установлюється за пропозицією сторін і визначається ректором. Вносити пропозиції щодо строку контракту має право кожна із сторін.

42. З директорами інститутів, деканами факультетів, завідувачами кафедр, директором бібліотеки контракт укладається строком на 5 років.

43. Ректор університету має право призначити осіб на посади науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором (контрактом) до обрання за конкурсом, але на термін не довше, ніж до закінчення поточного навчального року.

44. Рішення про призначення заступників деканів факультету, заступників директорів інститутів, проректорів університету приймається за погодженням з органом студентського самоврядування університету.

45. Трудові спори між сторонами розглядаються у порядку, встановленому чинним законодавством.

46. В разі невиконання умов контракту з науково-педагогічним працівником, кадрова комісія після розгляду звернення відповідного керівника приймає рішення про дострокове розірвання контракту з боку ЧНУ ім. Петра Могили з науково-педагогічним працівником.

47. Рішення комісії приймається фактичною більшістю голосів відкритим голосуванням. У разі, коли голоси розділилися порівну, то приймається рішення, за яке проголосував голова кадрової комісії.

48. Рішення має дорадчий характер. Рекомендації комісії доводяться до відома ректора (якщо він не головував у засіданні комісії) і працівника, питання якого розглядалося. Остаточне рішення приймає ректор університету або особа, яка його заміщує.

49. Засідання комісії протоколюється і підписується головою засідання і секретарем.

50. Розгляд питань проводиться, як правило, у присутності осіб, питання яких розглядалися.