

Додаток № 5
до наказу № 53
від 30 червня 2020 року

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення вченої ради
Бердянського державного
педагогічного університету

25 червня 2020 року № 9/3.5

Положення

про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Бердянського державного педагогічного університету та укладення з ними трудових договорів (контрактів)

1. Загальні положення

1.1. Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Бердянського державного педагогічного університету та укладення з ними трудових договорів (контрактів) (далі - Положення) розроблене відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та Статуту Бердянського державного педагогічного університету (далі - Університет).

1.2. Дія цього Положення поширюється на посади завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента (далі за текстом науково-педагогічні працівники).

1.3. На посади науково-педагогічних працівників можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра.

1.4. Вимоги до претендентів на науково-педагогічні посади визначаються конкурсною комісією Університету у кожному окремому випадку залежно від структурного підрозділу, спеціальності, спеціалізації, освітньої (освітньо-наукової, наукової) програми для забезпечення яких оголошується конкурсний відбір на науково-педагогічні посади.

1.5. У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися без конкурсного відбору за строковим трудовим договором (у тому числі на умовах погодинної оплати праці та за сумісництвом) до проведення конкурсного відбору на ці посади у поточному навчальному році.

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

умовах строкового трудового договору (контракту).

1.7. Рішення про проведення конкурсного відбору на заміщення посад науково-педагогічних працівників приймається конкурсною комісією та вводиться в дію відповідним наказом ректора.

1.8. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному сайті Університету.

1.9. Науково-педагогічна посада є вакантною відповідно до визначення наведеного в Законі України «Про зайнятість населення».

1.10. Особовий склад конкурсної комісії затверджується наказом ректора.

2. Конкурсний відбір на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента.

2.1. Конкурсний відбір на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента здійснюються конкурсною комісією Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу відповідної кафедри.

2.2. Перевірка поданих претендентами документів на предмет відповідності заявленим вимогам здійснюється конкурсною комісією. Рішення про допущення (не допущення) до участі у конкурсі приймається по кожному претенденту окремо. Рішення про недопущення до участі у конкурсі має бути вмотивованим. Про недопущення до участі у конкурсі претендент повідомляється письмово протягом 3 днів з моменту прийняття конкурсною комісією Університету такого рішення.

2.3. Кандидатури претендентів допущених до участі у конкурсному відборі попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри. Кафедрою може бути запропоновано претендентам прочитати пробні лекції, провести контрольні заняття, тощо.

2.4. Претенденти можуть бути присутніми на засіданні кафедри або бути ознайомлені з рішенням, за їх бажанням, до засідання конкурсної комісії Університету. Претенденти мають бути належним чином повідомлені про час, дату та місце проведення засідання кафедри. Відсутність претендента на засідання кафедри (незалежно від причин відсутності) не є підставою для визнання недійсним рішення кафедри.

2.5. Кафедра приймає рішення по кожній посаді окремо таємним голосуванням простою більшістю голосів. Рішення кафедри є промочними, якщо на засіданні були присутні не менше ніж 2/3 працівників, для яких кафедра є основним місцем роботи. Якщо для претендента на посаду кафедра є осним місцем роботи, він не має права приймати участь у голосуванні.

2.6. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендента на посаду та відповідна рекомендація передаються на розгляд конкурсної комісії Університету. Якщо голоси осіб, що брали участь у голосуванні, поділились порівну, повторне голосування не проводиться, а у висновку доводиться думка обох сторін.

2.7. Рішення трудового колективу кафедри носить рекомендаційний характер.

2.8. На засідання конкурсної комісії можуть бути запрошені декани факультетів та завідувачі кафедр. Запрошені учасники приймають участь у засідання конкурсної комісії без права голосу, мають право надавати пояснення і відповідати на запитання членів конкурсної комісії.

2.9. Конкурсний відбір здійснюється на підставі поданих документів та з урахуванням думки трудового колективу кафедри. За необхідності з претендентом може проводитися співбесіда. Претендент має право відмовитися від участі у співбесіді про що повідомляє конкурсну комісію.

2.10. Рішення приймається конкурсною комісією шляхом відкритого голосування простою більшістю голосів присутніх на засіданні членів конкурсної комісії. До початку голосування до членів конкурсної комісії доводиться думка трудового колективу кафедри. Якщо претендент на посаду є членом конкурсної комісії, він не має права брати участь у голосуванні за відповідною посадою.

2.11. У разі, коли участь у конкурсі на одну посаду приймає два і більше претендентів, переможцем визнається особа, яка набрала просту більшість голосів присутніх членів конкурсної комісії. Кожен член конкурсної комісії має право підтримати лише одного з претендентів.

2.12. У разі, коли участь у конкурсі на одну посаду приймає лише один претендент, він визнається переможцем лише у разі набрання більше 50 % голосів присутніх членів конкурсної комісії.

2.13. Якщо члени конкурсної комісії не дійшли згоди у виборі переможця, конкурс визнається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

2.14. Результати голосування відображаються у протоколі засідання конкурсної комісії та доводяться до відома претендентів одразу по закінченню засідання.

2.15. З переможцем конкурсного відбору ректор укладає контракт.

2.16. Термін дії та інші умови контракту визначаються за згодою між ректором Університету та обраним претендентом. У разі не досягнення сторонами згоди щодо умов контракту, у тому числі терміну його дії, трудові відносини між Університетом та обраним претендентом не виникають.

2.17. Контракт є підставою для видання наказу ректора Університету про прийом на роботу з дня встановленого у контракті за згодою сторін.

3. Конкурсний відбір на посаду завідувача кафедри

3.1. Конкурсний відбір на посаду завідувача кафедри здійснюється вченою радою Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету та кафедри.

3.2. Завідувач кафедри обирається строком на п'ять років.

3.3. Перевірка поданих претендентами документів на предмет відповідності заявленим вимогам здійснюється конкурсною комісією. Рішення про допущення (не допущення) до участі у конкурсі приймається по кожному претенденту окремо. Рішення про недопущення до участі у конкурсі має бути вмотивованим. Про недопущення до участі у конкурсі претендент

повідомляється письмово протягом 3 днів з моменту прийняття конкурсною комісією Університету такого рішення.

3.4. Кандидатури претендентів, допущених до участі у конкурсному відборі, попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри та на загальних зборах трудового колективу факультету, до складу якого входить відповідна кафедра.

3.5. Засідання кафедри, на якому обговорюється кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить декан факультету або проректор Університету.

3.6. Претенденти можуть бути присутніми на засіданні кафедри або бути ознайомлені з рішенням, за їх бажанням, до засідання вченої ради Університету. Претенденти мають бути належним чином повідомлені про час, дату та місце проведення засідання кафедри. Відсутність претендента на засідання кафедри (незалежно від причин відсутності) не є підставою для визнання недійсним рішення кафедри.

3.7. Кафедра приймає рішення таємним голосуванням простою більшістю голосів. Рішення кафедри є правочинним, якщо на засіданні були присутні не менше 2/3 працівників, для яких кафедра є основним місцем роботи. Якщо для претендента на посаду кафедра є основним місцем роботи, він не має права приймати участь у голосуванні за відповідною посадою.

3.8. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендента на посаду та відповідна рекомендація оголошуються на загальних зборах трудового колективу факультету. Якщо голоси осіб, що брали участь у голосуванні, поділились порівну, повторне голосування не проводиться, а у висновку доводиться думка обох сторін.

3.9. Збори трудового колективу факультету щодо розгляду кандидатур претендентів на посаду завідувача кафедри проводяться в порядку, визначеному Статутом Університету та Положенням про факультет.

3.10. На розгляд зборів трудового колективу факультету виносяться кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, попередньо обговорені на засіданні відповідної кафедри, незалежно від прийнятого кафедрою рішення. Якщо претендент на посаду завідувача кафедри є членом загальних зборів факультету, він не має права брати участь у голосуванні за відповідною посадою.

3.11. Рішення трудового колективу кафедри та факультету носять рекомендаційний характер.

3.12. Вибори завідувача кафедри на вченій раді Університету проводяться шляхом таємного голосування. Перед голосуванням по кожній кандидатурі окремо проводиться їх обговорення, оголошуються висновки трудових колективів кафедри та факультету.

3.13. Рішення вченої ради при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради Університету. Якщо претендент на посаду є членом вченої ради Університету, він не має права брати участь у голосуванні.

3.14. Обраним вважається кандидат, який набрав найбільшу кількість

голосів присутніх членів вченої ради Університету. У разі коли участь у конкурсі приймає один претендент, він вважається обраним за умови набрання ним більше 50 % голосів присутніх членів вченої ради Університету.

3.15. Прізвища всіх учасників конкурсу на відповідну посаду вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради Університету має право голосувати лише за одного претендента.

3.16. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брало участь два або більше кандидатів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

3.17. Якщо при проведенні конкурсу не було подано жодної заяви, або якщо єдиний претендент не набрав більше 50% голосів членів вченої ради Університету, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

3.18. Рішення вченої ради Університету є підставою для укладення з переможцем конкурсного відбору контракту терміном на 5 років.

3.19. Контракт є підставою для видання наказу ректора Університету про прийом на роботу з дня встановленого у контракті за згодою сторін.

3.20. Умови контракту, визначаються за згодою між ректором Університету та переможцем конкурсного відбору. У разі не досягнення сторонами згоди щодо умов контракту, трудові відносини між Університетом та обраним претендентом не виникають.

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

Начальник відділу кадрів

Марина ВРУЦЬКА