

УЗГОДЖЕНО

Голова профкому співробітників НУК

А.М. Тубальцев

27. 04. 2599/2016р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою НУК

(протокол № 7 від 29.04.16р.)

Голова Вченої ради НУК,

Ректор С.С. Рижков

## ПОРЯДОК

проведення конкурсного відбору

при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників

Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

та укладання з ними трудових договорів (контрактів).

### 1. ВСТУП

1.1. Даний „Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова та укладання з ними трудових договорів (контрактів)” (далі - Порядок) розроблений відповідно до Законів України „Про освіту”; „Про вищу освіту”; наказів Міністерства освіти і науки України №1005 від 05.10.2015р. „Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)” та №1230 від 26.11.2015р. „Про внесення змін до наказу МОН України від 05.10.2015р. №1005”, Статуту Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова.

1.2. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору, що визначено частиною третьої статті 54 Закону України „Про освіту”.

Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об’єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

1.3. Порядок, зміни та доповнення до Порядку затверджуються Вченою радою Університету відповідно до частини одинадцятої статті 55 Закону України „Про вищу освіту” (далі - Закон).

## **2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

2.1. Перелік основних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів визначено частиною першою статті 55 Закону.

2.2. Порядок поширюється на посади директорів навчально-наукових інститутів (філій та коледжів), деканів факультетів, директора наукової бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.

2.3. Обрання, призначення та звільнення з посади ректора здійснюється відповідно до Закону України „Про вищу освіту” та „Методичних рекомендацій щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу”, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України № 726 від 05.12.2014р. „Деякі питання реалізації статті 42 Закону України „Про вищу освіту”.

2.4. Кандидатів на посади проректорів, за поданням ректора університету, розглядають та обирають відкритим голосуванням на Вченій раді університету. Рішення Вченої ради університету є підставою для наказу ректора про призначення на посаду проректора на умовах строкового трудового договору (контракту). Оскільки проректор може замішувати ректора як виконувач обов'язків відповідно до Статуту та посадової інструкції, тому при призначенні на посаду проректора слід враховувати обмеження частини 2 статті 42 Закону.

2.5. Кандидатів на посади заступників директора навчально-наукового інституту (філії, коледжу), деканів факультету, за поданням директорів та деканів, розглядають та обирають на Вченій раді відповідних підрозділів. Рішення Вченої ради підрозділів приймаються відкритим голосуванням та є підставою для наказу ректора університету про призначення на ці посади.

2.6. При заміщенні посади проректорів, заступника директора навчально-наукового інституту (філії, коледжу), заступника декана факультету, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, потрібно погодження з органом студентського самоврядування [підпункт 4 частини 6 статті 40 Закону].

2.7. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників Університету проводиться в разі закінчення строку трудового договору (контракту) або в разі вакантності посади.

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

2.8. Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

2.9. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення строку дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора призначаються науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному

освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково - педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом

2.10. 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 строкового трудового договору (контракту) [частина 6 статті 60 Закону].

2.11. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.

2.12. При утворенні нового факультету (навчально-наукового інституту), ректор Університету може призначати виконувача обов'язків керівника цього факультету (навчально-наукового інституту) на строк до проведення виборів керівника факультету (навчально-наукового інституту), але не більш як на три місяці [частина 3 статті 43 Закону].

При утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) ректор Університету може призначати виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

2.13. За працівниками, призваними на військову службу згідно ст.119 Кодексу законів про працю України, зберігаються місце роботи і посада. Такі посади вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

### **3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

3.1. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра [частина 9 статті 55 Закону]. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра [підпункт 2 пункту 2 Прикінцевих та перехідних положень Закону].

3.2. Претенденти на посаду директорів навчально-наукових інститутів (філій, коледжів) деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, повинні мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю навчально-наукового інституту (факультету, кафедри), а також відповідати вимогам, встановленим Статутом університету.

3.3. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають можливість ознайомитись з Порядком на офіційному сайті Університету та у відділі кадрів Університету, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника у відділі кадрів Університету.

3.4. Науково-педагогічні працівники не можуть одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

Керівник факультету (навчально-наукового інституту, філії, коледжу) здійснює свої повноваження на постійній основі [частина 1 статті 43 Закону].

3.5. Одна і та сама особа не може перебувати на посаді директора навчально-наукового інституту (філії, коледжу), декана факультету, завідувача кафедри більш як два строки.

Перебування на посаді директора навчально-наукового інституту (філії, коледжу), декана факультету не більше двох строків застосовується до керівників, обраних на посаду з 6 вересня 2014 року, а обраним на відповідні посади до 6 вересня 2014 року, продовжують виконувати свої повноваження згідно з укладеними з ними контрактами та мають, згідно Закону, право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

#### **4. УМОВИ ТА ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ**

4.1. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує ректор Університету, про що видається відповідний наказ. Наказ видається на підставі службових записок про оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників від директорів інститутів (філії, коледжу) та деканів факультетів.

Науково-педагогічних працівників за два місяця до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) письмово попереджає начальник відділу кадрів

Наказом ректора Університету створюється конкурсна комісія у складі голови, секретаря та членів комісії.

4.2. Конкурсний відбір проводиться в декілька етапів:

- Публікація оголошення про проведення конкурсного відбору.

- Прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі.

- Попередній розгляд на відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам до відповідної посади; оцінки професійного рівня та відбір кандидатів проводяться комісією з конкурсного відбору.

4.3. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше ніж через два місяця після набуття посадою статусу вакантної, а в порядку 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). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

4.4. Обранням за конкурсом заміщення посади директорів навчально-наукових інститутів (філії, коледжу) та деканів факультетів [частина 1 статті 43 Закону], а також завідувачів кафедр та директора бібліотеки [підпункт 7 частини 2 статті 36 Закону] проводиться в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантності посади.

Обрання професорів і доцентів за конкурсом [підпункт 7 частини 2 статті 36 Закону] може проводитись у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду.

4.5. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету та у друкованих засобах масової інформації (газеті «Кораблебудівник»).

Оголошення повинно містити: повну назву Університету; найменування

документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів Університету; місце прийому документів.

Про зміни умов конкурсу або його скасування додатково видається наказ ректора Університету, про що надається оголошення в такому самому порядку.

4.6. Строк подання заяв та документів становить один місяць.

Після закінчення строку подання заяв та документів, впродовж 5 робочих днів, видається наказ ректора про допуск до участі в конкурсному відборі.

Особі, яка подала заяву, але не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, надсилається письмове повідомлення не пізніше 3-х робочих днів з моменту встановлення такої невідповідності.

4.7. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників складає два місяця (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

4.8. Перелік документів, які для участі в конкурсі претендент подає до відділу кадрів Університету:

- заява про участь у конкурсі, написана власноруч;
- особистий лист з обліку кадрів та власноруч написана автобіографія (для нештатних працівників);
- засвідчені копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання (для нештатних працівників);
- список наукових та навчально-методичних праць з часу останнього обрання;
- звіт про науково-педагогічну діяльність з часу останнього призначення на посаду;
- витяг з протоколу засідання кафедри;
- витяг з протоколу засідання Вченої ради підрозділу.
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років, а саме дипломи, сертифікати, свідоцтва та інші передбачені законодавством України документи (для нештатних працівників).

4.9. При проведенні конкурсу на заміщення посад *професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів* відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди).

Науково-педагогічні працівники, які працюють в університеті на цих посадах та претендують на продовження трудових відносин на конкурсній основі подає на розгляд засідання кафедри звіт про свою навчально-методичну, науково-дослідну та організаційну роботу за період дії останнього трудового договору (контракту). Науково-педагогічний працівник, який претендує на продовження трудових відносин на іншій кафедрі, повинен представити звіт тій кафедрі, на якій збирається працювати.

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

Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням і передаються на розгляд Вченої рада

4.10. При проведенні конкурсу на заміщення посад *завідувачів кафедр* відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні Вченої ради підрозділу. Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ним програми розвитку підрозділу.

Висновки кафедри, Вченої ради підрозділу про професійні та особисті якості претендентів затверджуються тасмним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, має проводити ректор або, за його дорученням, проректор, директор навчально-наукового інституту, декан факультету.

4.11. При проведенні конкурсу на заміщення посад *керівників навчально-наукових інститутів (філій, коледжу), факультетів* потрібно враховувати, що право висунення на посади керівників належить співробітникам та викладачам всіх кафедр, що входять до складу відповідного підрозділу. Тому попереднє обговорення кандидатур претендентів (в їх присутності) відбувається на Спільному засіданні Вченої ради та зборах (конференції) трудового колективу відповідного підрозділу. Засідання проводиться в присутності проректора.

Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то додається висновок про оцінку діяльності керівника навчально-наукового інституту (філії, коледжу), факультету.

Висновки Спільного засідання про професійні та особисті якості претендентів затверджуються тасмним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії.

4.12. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади *директора бібліотеки* відбувається на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, може проводити ректор або, за його дорученням, проректор.

Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів потрібно затверджувати тасмним голосуванням та передавати на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі (за наявності).

4.13. Наступним етапом проведення конкурсу є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів у навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював у НУК до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.

4.14. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади керівників навчально-наукових інститутів (філій, коледжів) та факультетів, директора бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших

4.15. Конкурсна комісія ухвалює остаточні рішення стосовно претендентів на посади викладача та асистента. Рішення набуває чинності після їх затвердження наказом ректора університету.

4.16. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками результатів попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради.

4.17. Вчена рада університету, після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади директорів навчально-наукових інститутів (філій, коледжів), деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, директора бібліотеки, старших викладачів.

Для виконання вимог частини 1 ст.43 Закону, при розгляді кандидатур на посади керівників навчально-наукових інститутів (філій, коледжів) та факультетів окремо оголошуються пропозиції Спільного засідання Вченої ради та зборів (конференції) трудового колективу інституту (філії, коледжу) чи факультету.

Для виконання вимог частини 6 ст.35 Закону, при розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції Вченої ради факультету (інституту, філії) та кафедри.

4.18. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченої ради університету.

4.19. 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.

Рішення Вченої ради Університету при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів членів Вченої ради, що взяли участь у голосуванні.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, 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.

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно. Конкурсне обрання проводиться і у випадку одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

4.20. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із членів Вченої ради Університету у кількості не менше трьох членів Вченої ради Університету. Протокол лічильної комісії Вчена рада затверджує відкритим голосуванням.

Після затвердження протоколу лічильної комісії оголошуються рішення щодо обрання на вакантні посади науково-педагогічних працівників.

4.21. Рішення Вченої ради Університету набирає чинності після його введення в

більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то слід врахувати, що наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

4.22. Якщо при проведенні конкурсу заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора Університету, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

## 5. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

5.1. Відповідно до частини третьої статті 54 Закону України «Про освіту» науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

5.2. Рішення Вченої ради Університету або рішення конкурсної комісії (для посад викладача, асистента) вважати підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

5.3. Протягом 10 днів, після успішного проходження конкурсу, з науково-педагогічними працівниками укладають строковий трудовий договір (контракт). Строк трудового договору (контракту) може установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) 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 частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону.

Проректор з наукової роботи

В.С. Блінцов

Проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародної діяльності

Є.І. Трушляков

Начальник відділу кадрів

Л.М. Андрєєва

Вчений секретар НУК

С.А. Уткіна

Юрисконсульт

Г.О.Сандюк