

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Університету

_____ М.В. Міюсов

«27» травня 2016 р.

Обліковий примірник №

**Положення
про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних
посад науково-педагогічних працівників Національного університету
"Одеська морська академія"**

№ 2-03-13

СХВАЛЕНО

Рішенням Вченої ради Університету
протокол № 10 (5) від 26 травня 2016 р.

ОДЕСА-2016

ЛИСТ ОБЛІКУ ЗМІН

№	Дата	Сторінки зі змінами	Перелік змінених пунктів

ЗМІСТ

1.	Загальні положення	4
2.	Оголошення конкурсу	4
3.	Процедура подання заяв на участь у конкурсі	5
4.	Попередній розгляд документів претендентів на вакантні посади	6
5.	Попереднє обговорення кандидатур претендентів на вакантні посади	6
6.	Обрання претендентів на вакантні посади	7
7.	Укладання трудового договору (контракту)	8
8.	Особливі випадки	8

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Національного університету "Одеська морська академія" та укладання з ними трудових договорів (далі – Положення) розроблено відповідно до: Закону України "Про освіту"; Закону України "Про вищу освіту"; Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. № 1005; Статуту та Колективного договору Національного університету "Одеська морська академія" (далі – Університет). Воно визначає порядок та умови проведення конкурсного відбору та заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету та укладання з ними трудових договорів (контрактів).

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

1.3. Перелік посад науково-педагогічних працівників Університету, заміщення яких проводиться на засадах конкурсного відбору, визначається законодавством України.

1.4. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсної процедури на заміщення цих посад. Така конкурсна процедура повинна бути проведена не пізніше початку нового навчального року.

1.5. Це Положення не поширюється на осіб, які залучаються до викладацької діяльності на умовах погодинної оплати праці або на умовах договору надання послуг.

1.6. Проведення виборів ректора здійснюється на підставі Положення про порядок обрання ректора, затвердженого вченою радою Університету, та іншими нормативними документами, що діють на момент проведення конкурсної процедури.

2. ОГолошення конкурсу

2.1. Рапорти про необхідність оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету (з зазначенням вимог до кандидатів) надаються керівниками структурних підрозділів проректорам за підпорядкуванням.

2.2. Рапорти про необхідність оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад керівників відокремлених структурних підрозділів подаються ректору проректорами за підпорядкуванням.

2.3. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису. Вакантною з початку навчального року також вважається посада, що звільняється в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду.

2.4. Навчальний відділ на підставі наданих рапортів готує проект наказу ректора про оголошення конкурсу на вакантні посади, тексти оголошень для публікації у засобах масової інформації та на сайті Університету.

2.5. Після підписання наказу про оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад, рекламно-інформаційний відділ розміщує тексти оголошень у засобах масової інформації та на сайті Університету.

3. ПРОЦЕДУРА ПОДАННЯ ЗАЯВ НА УЧАСТЬ У КОНКУРСІ

3.1. Претенденти на заняття посад науково-педагогічних працівників Університету, в терміни встановлені в оголошенні, надають для реєстрації до канцелярії такі документи: особисту заяву на ім'я ректора Університету про участь у конкурсі; копію першої сторінки паспорта громадянина України чи іншого документа, що засвідчує перебування особи на території України на законних підставах; копії документів про освіту, науковий ступінь та вчене звання (за наявністю); список наукових праць, винаходів, публікацій. Співробітники Університету для участі в конкурсі надають відсутні в особовій справі документи та оновлений список наукових праць.

3.2. Першим днем строку, що встановлюється для подання заяв для участі у конкурсі, вважається день виходу друкованого засобу масової інформації у якому розміщено оголошення. У разі публікації оголошень у декількох друкованих засобах масової інформації, першим днем вважається день виходу першого друкованого засобу масової інформації.

3.3. Після закінчення встановлених умовами конкурсу строків подачі документів, заяви на участь у конкурсі не приймаються. Для документів надісланих поштою днем подання заяви вважається день їх відправлення, що підтверджується штемпелем на конверті.

3.4. Документи, як ті, що подаються особисто, так і ті, що надіслані поштою, реєструються в день їх надходження і того ж дня передаються проректору за підпорядкуванням.

4. ПОПЕРЕДНІЙ РОЗГЛЯД ДОКУМЕНТІВ ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ

4.1. Документи претендентів на вакантні посади попередньо розглядаються проректорами за підпорядкуванням і передаються у відповідні структурні підрозділи для їх подальшого опрацювання, у тому числі, у комісіях з перевірки документів на відповідність умовам конкурсу.

4.2. Документи осіб, які претендують на посаду, яку вони вже обіймали в Університеті, та були звільнені у зв'язку з закінченням строку трудового договору (контракту) не підлягають розгляду у комісіях по перевірці документів на відповідність умовам конкурсу.

4.3. Комісії з перевірки документів претендентів на відповідність умовам конкурсу, при обранні керівників відокремлених структурних підрозділів Університету, формуються наказом ректора.

До складу комісій з перевірки документів претендентів на відповідність умовам конкурсу, при обранні деканів, директора бібліотеки, начальника кафедри військової підготовки входять: начальник навчального відділу, начальник відділу кадрів, начальник юридичного відділу

До складу комісій з перевірки документів претендентів на відповідність умовам конкурсу, при обранні професорсько-викладацького складу кафедр входять: декан відповідного факультету (директор інституту, коледжу), до складу якого входить кафедра, начальник відділу кадрів, начальник юридичного відділу.

4.4. За результатами перевірки документів претендентів на відповідність умовам конкурсу комісія складає висновки за підписом усіх членів комісії.

У разі негативних висновків комісія негайно доповідає про це проректору за підпорядкуванням.

5. ПОПЕРЕДНЄ ОБГОВОРЕННЯ КАНДИДАТУР ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ

5.1. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на вакантні посади керівників відокремлених структурних підрозділів та деканів проводиться в колективах і на вчених (педагогічних) радах цих структурних підрозділів.

Попереднє обговорення кандидатур претендентів на вакантні посади директора бібліотеки та начальника кафедри військової підготовки проводиться в колективах цих структурних підрозділів.

Попереднє обговорення кандидатур претендентів на вакантні посади професорсько-викладацького складу кафедр, обрання яких передбачено

вченою радою Університету (завідувач та професор кафедри), проводиться на кафедрах та вчених радах факультетів.

Попереднє обговорення кандидатур претендентів на вакантні посади професорсько-викладацького складу кафедр, обрання яких передбачено вченою радою факультету (доцент, старший викладач, викладач, асистент кафедри), проводиться на кафедрах.

5.2. Попереднє обговорення кандидатури претендента на вакантну посаду може проводитись лише в його присутності, а у разі відсутності претендента – за його письмовою згодою. Але інформація про участь такої особи у конкурсі, у будь-якому випадку, повинна бути доведена головуючим до відома всіх членів колективу, які обговорюють кандидатури претендентів.

5.3. Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті) запропоновані ними програми подальшого розвитку тощо.

5.4. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендентів на вакантні посади професорсько-викладацького складу кафедр кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції чи провести практичні заняття. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів рекомендується затверджувати таємним голосуванням.

5.5. За результатами попереднього обговорення кандидатур претендентів на вакантні посади оформлюються протоколи засідання кафедри, вченої ради факультету тощо, та готуються відповідні витяги.

6. ОБРАННЯ ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ

6.1. Обрання на вакантні посади керівника відокремленого структурного підрозділу, декана, завідувача й професора кафедри, директора бібліотеки та начальника кафедри військової підготовки здійснюється на засіданні вченої ради Університету.

Обрання на вакантні посади доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів здійснюється на засіданні вчених рад факультетів.

6.2. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою.

6.3. Незалежно від присутності претендента на засіданні вченої ради його кандидатура повинна включатися до бюлетеню для таємного голосування. Невключення претендента до бюлетеню для таємного голосування можливо лише за його письмовою заявою про зняття його кандидатури з участі у конкурсі.

6.4. До бюлетеню для таємного голосування в алфавітному порядку вносяться прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника.

6.5. Для проведення таємного голосування, з числа членів вченої ради відкритим голосуванням обирається лічильна комісія, яка несе повну відповідальність за дотримання процедури таємного голосування та достовірність його результатів.

6.6. При голосуванні кожен член вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

6.7. Рішення вченої ради вважається правомочним, якщо в голосуванні брало участь не менше двох третин її членів.

6.8. Обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів вченої ради

6.9. Якщо при проведенні конкурсу, в якому на одну посаду брали участь два претенденти, і за результатами голосування вони набрали однакову кількість голосів, на тому самому засіданні вченої ради призначається переголосування.

6.10. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь більше ніж два претенденти, і переможець не виявлений, на тому самому засіданні вченої ради проводиться повторне голосування по двом кандидатурам, які набрали найбільшу кількість голосів.

7. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

7.1. Рішення вченої ради набирає чинності після введення його в дію наказом ректора про призначення обраної особи на посаду. Ініціює такий наказ своїм рапортом обрана особа.

7.2. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві чи більше посади, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути виданий до введення в дію рішення вченої ради.

7.3. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів, завідувачів кафедр та керівників відокремлених структурних підрозділів, для яких цей термін встановлюється Законом України "Про вищу освіту".

8. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

8.1. Якщо при проведенні конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, або 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 – на вакантну посаду може бути прийнята особа за наказом ректора, але не більш ніж до кінця навчального року.

8.2. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням.

8.3. 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.

ЛИСТ ПЕРІОДИЧНИХ ПЕРЕВІРОК

№ з/п	Дата	ПІБ і посада особи, яка виконує періодичну перевірку	Змінам належать	Підпис перевіряючого

ЛИСТ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ З ДОКУМЕНТОМ

ПІБ	Посада	Строк ознайомлення (плануємий)	Підпис	Дата ознайомлення (за фактом)

--	--	--	--	--