

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою Львівської національної
музичної академії імені М.В.Лисенка
від 24.02.2016 прот. № 6
та наказом № 55 від 26.02.2016
Голова Вченої ради, ректор
І.Пилипчук

(підпис)

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад
науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів
(контрактів) у Львівській національній музичній академії імені М.В.Лисенка
(далі Академія)

1. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблене відповідно до закону України «Про вищу освіту» (статті 35, 36, 39, 42, 43, 54, 55, 60 далі Закону) та Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. № 1005 (далі Рекомендації).

1.2. Перелік основних посад науково-педагогічних працівників Академії:

- 1) керівник (ректор);
- 2) заступник керівника (проректор), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 3) декан факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 4) завідувач кафедри;
- 5) професор;
- 6) доцент;
- 7) старший викладач, викладач;
- 8) науковий працівник бібліотеки;
- 9) завідувач аспірантури, докторантури.

1.3. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників в Академії наказом ректора створюється конкурсна комісія, робота якої керується даним Положенням.

1.4. Із цим Положенням можна ознайомитися на офіційному веб-сайті та в кадровій службі Академії.

2. Конкурсні засади заміщення посад науково-педагогічних працівників

2.1. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору. Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

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

Злиття або поділ кафедр не є підставою для проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім посади завідувача кафедри.

Відповідно до статті 43¹ Кодексу Законів про працю України передбачено розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

2.3. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь, вчене звання або почесне 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 відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону.

2.4. За конкурсом заміщуються посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів. Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників може проводитись в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантності посади.

2.5. Посада заступника ректора (проректора), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, погоджується з Вченою радою та органом студентського самоврядування Академії, що передбачено в Положенні про студентське самоврядування.

Закон не вимагає погодження Вченої ради чи студентського самоврядування рішення про звільнення заступника ректора (проректора) Академії.

2.6. Кодекс законів про працю України встановлює, що держава гарантує громадянам правовий захист як від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи, а також вказує про рівність трудових прав громадян України, виключає дискримінаційний вплив на трудові правовідносини як такий, визначаючи, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. При цьому Кодекс законів про працю України встановлює, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

3. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників

3.1. Відповідно до частини дев'ятої статті 55 Закону посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) 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 відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону.

3.2. Претендент на посаду декана повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету. Аналогічно, претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

3.3. Відповідно до частини тринадцятої статті 55 Закону одна і та сама особа не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Здійснення адміністративних, управлінських (забезпечення організації та виконання) функцій передбачає виконання повноважень на посадах керівника, заступника (проректора), декана, завідувача кафедри тощо.

3.4. Декан факультету здійснює свої повноваження на постійній основі. Одна і та сама особа не може бути деканом факультету більше ніж два строки; також завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.

Перебування декана факультету на посаді не більше двох строків застосовувати до керівників, обраних на посаду з 6 вересня 2014 року, а деканам факультету, які обрані на відповідні посади до 6 вересня 2014 року, продовжувати виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають, згідно Закону, право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

3.5. Проректор (заступник) може заміщувати керівника як виконуючий обов'язки відповідно до статуту вищого навчального закладу та посадової інструкції або згідно з наказом.

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. Конкурсний відбір та обрання за конкурсом

4.1. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує ректор, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Академії.

4.2. Конкурс на заміщення або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, публікуються на офіційному веб-сайті. Водночас, оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах.

4.3. Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника має містити: повну назву вищого навчального закладу; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання, почесне звання тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та

номери телефонів Академії; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ керівника вищого навчального закладу, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.

4.4. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею 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.

Строк подання заяв та документів становить один місяць, а впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректора про допуск до участі в конкурсному відборі. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників становить два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

4.5. Документи для участі в конкурсі подаються особисто в канцелярію Академії. При прийнятті документів секретар канцелярії реєструє їх в «книзі вхідних документів», де вказує перелік отриманих документів та дату їх отримання, а також впродовж доби, подає їх на розгляд конкурсній комісії.

Для особи, яка подала заяву, і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, передбачається відповідне письмове повідомлення конкурсної комісії (лист з повідомленням про вручення поштового відправлення чи повідомлення засобами кур'єрського зв'язку). Таке повідомлення надсилається не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

Забороняється немотивована відмова щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів.

4.6. Перелік документів, які для участі в конкурсі претендент подає до кадрової служби:

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч;
- список наукових праць та творчих досягнень;
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи);
- копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання, почесні звання, засвідчених згідно з вимогами законодавства України;
- інші документи (рекомендації, виписки).

Претендент, який працює (працював) в Академії до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом) має крім того надати звіт про свою роботу за попередній період.

4.6. Передбачається попереднє обговорення колективом відповідної кафедри кандидатур усіх претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів в їх присутності (у разі відсутності за їх письмовою згодою).

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра має право попередньо йому запропонувати прочитати пробні відкриті уроки (лекції) тощо.

Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.7. Може бути попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Предметом обговорення має бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ним програми розвитку кафедри. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор Академії або, за його дорученням, проректор або декан відповідного факультету.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів варто затверджувати таємним голосуванням та передавати на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

4.8. Може бути попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад деканів факультетів (в їх присутності) трудовими колективами всіх кафедр, що входять до складу відповідного підрозділу. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

Висновки кафедр про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то додається висновок про оцінку його діяльності проректором.

4.9. 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 в Академії за попередній період (якщо претендент працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.

4.10. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади деканів факультетів, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів для розгляду питання на засіданні Вченої ради Академії.

Негативний висновок за результатами попереднього обговорення в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою.

4.11. Вчена рада Академії, після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної

комісії, таємним голосуванням обирає на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів.

4.12. При розгляді кандидатур на посади деканів факультетів окремо оголошуються пропозиції кафедр факультету, чим забезпечується виконання вимог про їх урахування відповідно до частини першої статті 43 Закону. Аналогічно, при розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри, що забезпечує виконання вимог про їх урахування відповідно до частини шостої статті 35 Закону.

4.13. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради.

5. Правила проведення голосування

5.1. Прізвища всіх претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників 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.

5.2. Рішення вченої ради вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів.

5.3. У випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування. Обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради.

5.4. У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради, після поновлення її роботи, перевіряється присутність учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

5.5. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двох кандидатурах, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому самому засіданні Вченої ради.

5.6. Робота лічильної комісії.

Лічильна комісія обирається відкритим голосуванням на початку розгляду конкурсних справ, перевіряє наявність бюлетенів і видає їх присутнім членам ради під розписку. На бюлетенях, що залишилися нерозданими, лічильна комісія робить відповідний надпис. Перед голосуванням лічильна комісія закриває урну. Члени ради опускають в урну бюлетені для балотування особисто, про що вказує лічильна комісія в листі присутності. Вчений секретар ознайомлює членів лічильної комісії з порядком підрахунку голосів і заповненням протоколів лічильної комісії. Члени лічильної комісії в окремому приміщенні розкривають урну, визначають результати голосування, заповнюють за підсумками голосування протоколи і розписуються в них. Всі бюлетені для балотування лічильна комісія розкладає в конверти, закриває їх і розписується.

6. Оголошення результатів конкурсу.

6.1. Рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом ректора, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог цього Положення.

6.2. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та 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.

6.3. Якщо при проведенні конкурсу 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) ректором, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

7. Укладання трудового договору.

7.1. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду. Ректор в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників. Підставою для призначення є укладання трудового договору (контракту).

7.2. Введене в дію рішення Вченої ради вважається підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою. Видається наказ про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

7.3. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило, укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном на 5 років. Строк трудового договору (контракту) може також 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, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років.

8. Особливі випадки.

8.1. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. 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. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів кафедр та директора бібліотеки.

8.2. 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).

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. Академія має право проводити конкурс на заміщення посад, які займаються за сумісництвом.

8.4. Ректор Академії, при утворенні нового факультету, може призначити виконувача обов'язків декана цього факультету на строк до проведення виборів керівника факультету, але не більш як на три місяці. Також при утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу), ректор може призначити виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

8.5. Статтею 119 Кодексу законів про працю України визначено, що 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.

Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.