

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою РДГУ
Протокол №5 від 31 травня 2018 р.



Набуває чинності згідно
з наказом ректора РДГУ
від 06.06.2018 р. № 99-01-01

Ректор
проф. Постолювський Р.М.

ПОЛОЖЕННЯ

**ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ
НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У РІВНЕНСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ ГУМАНІТАРНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ**

(зі змінами та доповненнями)

Рівне – 2018

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення визначає порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Рівненського державного гуманітарного університету.

1.2. Положення розроблено у відповідності до ч.11 ст.55 Закону України «Про вищу освіту», ч.4 ст. 43 Закону України «Про вищу освіту» зі змінами, що вносяться відповідно до Закону України «Про освіту», Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «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 05.10.2015 року № 1005 та п.4. ст.43 Закону України «Про вищу освіту», Статуту Рівненського державного гуманітарного університету (далі - РДГУ, Університет).

1.3. Положенням визначається процедура обрання за конкурсом на вакантні посади науково-педагогічних працівників РДГУ та директорів коледжів РДГУ відповідно до пункту 4 статті 43 Закону України «Про вищу освіту» зі змінами внесеними Прикінцевими та перехідними положеннями Закону України «Про освіту».

1.4. Перелік основних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів визначений у ч.1.ст.55 Закону України «Про вищу освіту»:

- 1) керівник (ректор, президент, начальник, директор);
- 2) заступник керівника (проректор, віце-президент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесам;
- 3) директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 4) декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 5) директор бібліотеки;

- 6) завідувач (начальник) кафедри;
- 7) професор;
- 8) доцент;
- 9) старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист;
- 10) науковий працівник бібліотеки;
- 11) завідувач аспірантури, докторантури.

Повний перелік посад науково-педагогічних і педагогічних працівників вищих навчальних закладів установлюється Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» і Кабінетом Міністрів України.

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Частиною третьою статті 54 Закону України «Про вищу освіту» передбачено, що прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

2.2. 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.

2.3. Рішення про проведення конкурсу приймає ректор за наявності вакантної посади науково-педагогічного працівника, про що видається наказ.

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

Реорганізація структурних підрозділів (злиття або поділ) не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посади науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

2.5. Конкурс проводиться також на заміщення посад науково-педагогічних працівників до закінчення строку дії

трудового договору (контракту) для науково-педагогічних працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору (контракту), термін якого закінчується. У цьому випадку конкурс оголошується до закінчення дії трудового договору (контракту).

2.6. Для організації та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, наказом ректора РДГУ можуть бути утворені одна або декілька конкурсних комісій.

2.7. Кандидати на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників можуть бути ознайомлені з цим Положенням та професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади на офіційному сайті РДГУ.

2.8. Без оголошення конкурсу за погодженням з органом студентського самоврядування вищого навчального закладу (відповідно до п.4 ч.6 ст.40 Закону України «Про вищу освіту» приймаються рішення про призначення заступника керівника ВНЗ (проректора, тощо).

3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Відповідно до ч.9 ст.55 Закону України «Про вищу освіту» посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене 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. Перелік посад науково-педагогічних працівників РДГУ, які заміщуються в порядку конкурсного відбору, визначений ч.11 ст.55 Закону України «Про вищу освіту»: завідувачі кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі.

У порядку обрання за конкурсом заміщуються також посади: деканів факультетів та директорів інститутів. (ч.1,ст.43 Закону),

директора бібліотеки (п.7 ч.2 ст.36 Закону), асистентів, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури та директорів коледжів (п.4, ст.43 Закону), інші посади науково-педагогічних працівників.

3.3. Відповідно до 4.2 ст.35 Закону України «Про вищу освіту» претендент на посаду керівника факультету (інституту) повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету (інституту).

Аналогічно, відповідно до ч.6. ст.35 Закону претендент на посаду керівника кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, а також враховувати вимоги ч.10 ст.55. Закону про норму щодо можливості встановлення відповідно до законодавства додаткових вимог до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників Статутом вищого навчального закладу.

Відповідно до ч.13 ст.55 Закону особа у вищому навчальному закладі 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 керівника ВНЗ, керівника факультету, керівника інституту, завідувача кафедри тощо.

Відповідно до ч.1 ст.43 Закону керівник факультету (інституту) здійснює свої повноваження на постійній основі.

Відповідно до ч.5 ст.43 Закону одна і та сама особа не може бути керівником факультету (інституту) більше ніж два строки; відповідно до ч.6 ст.35 Закону завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше як два строки.

3.4. Вимоги до осіб, які можуть претендувати на посади науково-педагогічних працівників (ч.10 ст.55 Закону України «Про вищу освіту» та Статут університету):

*директор коледжу - особи, які як правило, мають стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у ВНЗ III-IV рівнів акредитації не менше 5 років.

*асистент або викладач - особи, які як правило, мають науковий ступінь кандидата наук чи кваліфікацію магістра, котрі відповідають дисциплінам, які необхідно викладати за профілем кафедри;

*старший викладач - особи, які як правило, мають науковий ступінь кандидата наук чи кваліфікацію магістра, відповідно до навчальних дисциплін, які необхідно викладати за профілем кафедри та стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у ВНЗ III-IV рівнів акредитації не менше 3 років;

*доцент - особи, які як правило, мають науковий ступінь кандидата наук, вчене звання доцента або старшого наукового співробітника, котрі відповідають дисциплінам, які необхідно викладати за профілем кафедри та стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у ВНЗ III-IV рівнів акредитації не менше 5 років;

*професор — особи, які як правило, мають науковий ступінь доктора наук, вчене звання професора, котрі відповідають дисциплінам, які необхідно викладати за профілем кафедри та стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у ВНЗ III-IV рівнів акредитації не менше 10 років;

*завідувач кафедри - особи, які як правило, мають науковий ступінь доктора або кандидата наук за профілем кафедри, вчене звання професора чи доцента та стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у ВНЗ III-IV рівнів акредитації не менше 10 років.

3.5. Вимоги до осіб, які можуть претендувати на посади директорів коледжів РДГУ (ст.43 Закону України «Про вищу освіту»): мають стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників або стаж педагогічної роботи у вищих навчальних закладах не менший як 5 років.

3.6. Додаткові вимоги до кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету:

- постійно підвищують професійний рівень, педагогічну майстерність і наукову кваліфікацію;

-забезпечують викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін

відповідної освітньої програми за спеціальністю, здійснюють наукову діяльність;

- дотримуються норм педагогічної етики і моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються з Університету, прищеплюють їм любов до України та виховують їх у дусі патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України;

- дотримуються Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», Статуту Університету, Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету;

- приймати активну участь у громадському житті Університету, наукових конференціях тощо.

3.7. Конкурс не оголошується на посади:

- зайняті вагітними жінками та жінками, які знаходяться у відпустці по вагітності та пологах; жінками, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною віком до трьох (шести) років;

- тимчасово вільні у зв'язку зі вступом працівників, які їх займали, у докторантуру, аспірантуру за цільовим направленням Університету, а також в інших, випадках, передбачених законодавством, коли за працівником зберігається посада.

3.8. Можуть заміщуватись без оголошення конкурсу посади асистентів та викладачів випускниками аспірантури в рік закінчення аспірантури.

3.9. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за строковим трудовим договором. До проведення конкурсного заміщення цих посад.

4. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

4.1. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується ректором РДГУ, про що видається наказ.

Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті

університету, а у разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів інститутів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації. У разі потреби оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.

4.2. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічною працівника в порядку конкурсною 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.

4.3. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошення конкурсу.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора РДГУ, про що оголошується у відповідних засобах масової інформації та розміщується на сайті Університету.

4.4. Оголошення про проведення конкурсу повинно містити:

- * повну назву та рівень акредитації Університету із зазначенням його місцезнаходження;

- * найменування посад, на які оголошується конкурс;

- * основні вимоги до претендентів (науковий ступінь вчене звання тощо);

- * строк подання заяв та документів (повний їх перелік);

- * адресу, за якою здійснюється прийом документів;

- * контактну інформацію.

4.5. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають такі документи (подаються до відділу кадрів):

- * заяву про участь у конкурсі на ім'я ректора Університету, написану власноруч;

- * список наукових праць, матеріали про підвищення кваліфікації, стажування впродовж строку дії останнього терміну трудового договору (контракту);

*звіт за попередній період про наукову, навчальну, методичну, виховну та творчу роботу;

*для претендентів, які не працюють в РДГУ крім заяви (за зразком) подають: особовий листок з обліку кадрів (засвідчений за попереднім місцем роботи); 2 фотокартки розміром 4 x 6 см, автобіографію; копії документів про повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання, засвідчені в установленому порядку; корпію паспорта громадянина України (стор. 1,2; і.11); копію трудової книжки, засвідчену кадровою службою за основним місцем роботи із зазначенням дати засвідчення; список наукових праць і винаходів та інші документи, що свідчать про професійні якості претендента.

4.6. Пакет документів від претендентів на посади науково-педагогічних працівників та директорів коледжів подається у відділ кадрів та реєструється у загальному відділі Університету. Перевірку документів на відповідність їх вимогам законодавства та оголошеного конкурсу здійснює відділ кадрів Університету.

4.7. Строк подання заяв та документів становить один календарний місяць. У разі необхідності строк подачі заяв та документів може бути продовжений до 5 робочих днів, про що ректором РДГУ видається наказ про допуск до участі в конкурсі відповідного претендента.

4.8. Після закінчення строку подачі заяв в двотижневий термін поданий пакет документів перевіряється відділом кадрів та передається ректору для скеровування на розгляд конкурсних комісій та Вчених Рад факультету чи університету. У випадку директорів коледжів – на розгляд сформованих наказом конкурсних комісій та зборів трудових колективів відповідного коледжу. Після чого документи передаються Конкурсним комісіям факультету чи університету, які виносять рішення про допуск чи не допуск до участі в конкурсі на заміщення вакантних посад і потім передаються на розгляд Вченої Ради факультету, університету чи на розгляд Педагогічної ради відповідного коледжу.

4.9. Кандидат не допускається до участі в конкурсі, якщо подані документи не відповідають вимогам оголошеного конкурсу або подані з порушенням вимог щодо їх оформлення, про що на

вказану адресу надсилається лист з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо. Таке повідомлення надсилається не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності поданих документів вимогам оголошеного конкурсу.

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

4.11. Забороняється вимагати від претендента відомості і документи, надання яких не передбачено чинним законодавством та цим Положенням.

4.12. Заяви та пакети документів які подані претендентами після, закінчення встановленого строку, не розглядаються та повертаються особам, які їх подали.

4.13. Вибори призначаються не пізніше ніж на тридцятий день з дати закінчення строку прийому документів претендентів.

4.14. Обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад **директора коледжу** проводиться в їх присутності трудовими колективами відповідних коледжів. Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали у цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку коледжу. Обговорення носить рекомендаційний характер для подальшого прийняття рішення конкурсною комісією.

4.15. Обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад **декана факультету та директора інституту** проводиться в їх присутності трудовими колективами всіх кафедр, що входять до складу відповідного підрозділу, а також на засіданні вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування факультету (інституту). Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній Період (незалежно від посади, якщо вони працювали у цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

4.16. При розгляді кандидатур на посади **керівників (деканів) факультетів, інститутів** окремо оголошуються пропозиції факультету (інституту), чим забезпечується виконання вимог про їх урахування відповідно до ч.1 ст.43 Закону України

«Про вищу освіту».

4.17. Обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади **директора бібліотеки** проводиться на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності, які проводить керівник ВНЗ або, за його дорученням, проректор.

Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.17. Обговорення кандидатур претендентів на заміщення вакантних посад **завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів** проводиться трудовим колективом відповідної кафедри у їх присутності на засіданні кафедри, директора бібліотеки - на зборах трудового колективу бібліотеки (у разі відсутності претендента, обговорення відбувається лише з його письмової згоди).

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента (крім завідувача кафедри) кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних працівників навчального закладу.

Висновки кафедр, зборів трудового колективу підрозділу, органу громадського самоврядування, вченої ради факультету (інституту) про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені у письмовій формі.

У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, до конкурсної комісії необхідно надати висновок про оцінку діяльності керівника факультету (інституту).

У разі незгоди окремих науково-педагогічних працівників із загальним рішенням (висновком) щодо заміщення вакантної посади, на розгляд конкурсної комісії подаються умотивовані окремі висновки науково-педагогічних працівників, які викладені у письмовій формі та підписані власноруч.

4.18. Обрання на посаду **завідувача кафедри**.

До участі в конкурсі на посаду завідувача кафедри допускаються особи, які мають:

- науковий ступінь доктора (кандидата) наук або вчене звання професора (доцента) відповідно до профілю кафедри ;

- стале науково-педагогічної роботи не менше 10 років у ВНЗ III-VI рівнів акредитації;

- наукові та навчально-методичні праці за фахом.

Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри, інституту.

Засідання кафедри та вченої Ради інституту, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування факультету (інституту).

Висновки кафедри, вченої ради, органу громадського самоврядування факультету (інституту) про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються у письмовій формі.

Претенденти мають бути ознайомлені з пропозиціями трудового колективу кафедри та вченої Ради інституту до засідання вченої ради Університету, що забезпечує виконання вимог про їх урахування відповідно до ч.6 ст.35 Закону України «Про вищу освіту».

Негативні пропозиції кафедри та вченої ради інституту не дають права відмовити претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Університету.

Пропозиції кафедри та вченої ради інституту передаються на розгляд Вченої ради Університету.

Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошуються пропозиції кафедри та вченої

ради інституту і проводиться обговорення кандидатур претендентів.

Прізвища всіх претендентів на займання-вакантної посади завідувача кафедри 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 голосування брало участь не менше 2/3 членів вченої ради.

Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів вченої ради Університету.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 30% голосів присутніх членів вченої ради Університету, конкурс також вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Рішенні вченої ради Університету про обрання на посаду завідувача кафедри є підставою для подання заяви претендентом та видання наказу про призначення його на цю посаду.

Ректор Університету укладає із завідувачем кафедри контракт.

Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.

4.19. Обрання на посаду **професора**.

До участі у конкурсі на заміщення посади професора допускаються особи, які мають:

- науковий ступінь доктора чи кандидата наук та вчене звання професора або доцента відповідно до профілю кафедри;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше 10 років;
- наукові та навчально-методичні праці за фахом, у тому числі є авторами або співавторами підручників (навчальних

посібників);

- готують науково-педагогічні кадри.

Професор обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри.

До засідання вченої ради кандидатури претендентів на заміщення посади професора обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента на заміщення посади професора кафедра може запропонувати йому провести відкрите заняття.

За підсумками обговорення кандидатур претендентів на посаду професора кафедра готує висновки для вченої ради Університету.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації (витяг з протоколу засідання кафедри) передаються на розгляд вченої ради Університету.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради Університету.

Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту на посаду професора в розгляді його кандидатури вченою радою Університету.

Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду, оголошуються пропозиції кафедри та проводиться обговорення кандидатур претендентів в їх присутності.

Прізвища всіх претендентів на займання вакантної посади професора 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 брало участь не менше 2/3 членів вченої ради.

Обраним вважається претендент, який набрав більше 50%

голосів присутніх на засіданні членів вченої ради Університету.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились, порівну, проводиться повторне голосування на цьому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 30% голосів присутніх членів вченої ради Університету, конкурс також вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Рішення вченої ради Університету про обрання на посаду професора є підставою для подання заяви претендентом та видання наказу про укладення трудового договору (контракту) з обраною особою.

4.20. Обрання на посаду **доцента**.

До участі в конкурсі на заміщення посади доцента допускаються особи, які мають:

- науковий ступінь доктора або кандидата наук або вчене звання доцента відповідно до профілю кафедри;
- повну вищу освіту за профілем кафедри;
- стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років;
- навчально-методичні та наукові праці за фахом.

Доцент обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри. Вчена рада Університету може делегувати повноваження з розгляду питання стосовно претендентів на посади доцента вчентій раді факультету (інституту) в порядку, передбаченому ч.7 ст.36 Закону України «Про освіту».

Повноваження щодо питання конкурсного обрання на заміщення вакантних посад доцентів кафедр передано Конкурсним комісіям факультетів (інституту) та Вченим радам факультетів (інституту) *(Витяг з Протоколу №1 засідання Вченої ради РДГУ від 25 січня 2018 року.)*

До засідання вченої ради кандидатури претендентів на

заміщення посади доцента обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента на заміщення посади доцента кафедра може запропонувати йому провести відкрите заняття.

За підсумками обговорення кандидатур претендентів на посаду доцента кафедра готує висновки для вченої ради Університету.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації (витяг з протоколу засідання кафедри) передаються на розгляд вченої ради Університету.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради Університету.

Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту на посаду доцента в розгляді його кандидатури вченою радою Університету.

Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошуються пропозиції кафедри та проводиться обговорення кандидатур претендентів в їх присутності.

Прізвища всіх претендентів на займання вакантної посади доцента 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 голосування брало участь не менше 2/3 членів вченої ради. .

Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів вченої ради Університету.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся та

оголошується повторно.

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 30% голосів присутніх членів вченої ради Університету, конкурс також вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Рішення вченої ради Університету про обрання на посаду доцента є підставою для подання заяви претендентом та видання наказу про укладення трудового договору (контракту) з обраною особою.

4.21. Обрання на посаду **старшого викладача**.

До участі в конкурсі на заміщення посади старшого викладача допускаються особи, які мають науковий ступінь кандидата наук або ступінь магістра, наявність повної вищої освіти за профілем кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років у ВНЗ III-VI рівнів акредитації, навчально-наукові та наукові праці за фахом.

Старший викладач обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою факультету (інституту) з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри.

До засідання вченої ради кандидатури претендентів на заміщення вакантної посади старшого викладача обговорюється на відповідній кафедрі в їх присутності.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента на заміщення посади старшого викладача кафедра може запропонувати йому провести відкрите заняття.

За висновками обговорення кандидатур претендентів на посаду старшого викладача кафедра готує пропозиції для вченої ради факультету (інституту).

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації (витяг з протоколу засідання кафедри) передаються на розгляд вченої ради факультету (інституту).

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради факультету (інституту).

Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти

претенденту на посаду старшого викладача в розгляді його кандидатури вченою радою факультету (інституту).

Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошуються пропозиції кафедри та проводиться обговорення кандидатур претендентів в їх присутності.

Прізвища всіх претендентів на займання вакантної посади старшого викладача 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 факультету (інституту) при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосування брало участь не менше $2/3$ членів вченої ради.

Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів вченої ради факультету (інституту).

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 30% голосів присутніх членів вченої ради Університету, конкурс також вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Рішення вченої ради факультету (інституту) про обрання на посаду старшого викладача є підставою для подання заяви претендентом та видання наказу про укладення трудового договору (контракту) з обраною особою.

4.22. Обрання на посаду **викладача**.

До участі в конкурсі на заміщення посади викладача допускаються особи, які мають науковий ступінь кандидата наук або ступінь магістра за профілем кафедри, навчально-наукові та

наукові праці за фахом.

Викладач обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою факультету (інституту) з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри.

До засідання вченої ради кандидатури претендентів на заміщення вакантної посади викладача обговорюється на відповідній кафедрі в їх присутності.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента на заміщення посади викладача кафедра може запропонувати йому провести практичні заняття.

За висновками обговорення кандидатур претендентів на посаду викладача кафедра готує пропозиції для вченої ради факультету (інституту).

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації (витяг з протоколу засідання кафедри) передаються на розгляд вченої ради факультету (інституту).

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради факультету (інституту).

Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту на посаду викладача в розгляді його кандидатури вченою радою факультету (інституту).

Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошуються пропозиції кафедри та проводиться обговорення кандидатур претендентів в їх присутності.

Прізвища всіх претендентів на займання вакантної посади викладача 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 факультету (інституту) при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосування брало участь не менше 2/3 членів вченої ради.

Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів вченої ради факультету

(інституту).

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 30% голосів присутніх членів вченої ради Університету, конкурс також вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Рішення вченої ради факультету (інституту) про обрання на посаду викладача є підставою для подання заяви претендентом та видання наказу про укладення трудового договору (контракту) з обраною особою.

4.23. Обрання на посаду **директора коледжу**.

Директор коледжу обирається за конкурсом таємним голосуванням Педагогічною радою відповідного коледжу з урахуванням пропозицій трудового колективу.

До засідання Педагогічної ради кандидатури претендентів на заміщення вакантної посади директора коледжу обговорюється на зборах трудового колективу в їх присутності.

За висновками обговорення кандидатур претендентів на посаду директора коледжу готується протокол з пропозиціями для Педагогічної ради коледжу, які носять рекомендаційний характер.

Висновки трудового колективу про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації (витяг з протоколу засідання трудового колективу) передаються на розгляд Педагогічної ради коледжу.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками зборів трудового колективу до засідання Педагогічної ради коледжу.

Негативний висновок зборів трудового колективу не дає права відмовляти претенденту на посаду директора коледжу в розгляді його кандидатури Педагогічною радою коледжу.

Прізвища всіх претендентів на займання вакантної посади директора коледжу вносяться до одного бюлетеня для таємного

голосування. Кожен член Педагогічної ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Рішення Педагогічної ради коледжу при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосування брало участь не менше 2/3 членів Педагогічної ради.

Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів Педагогічної ради коледжу.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому ж засіданні Педагогічної ради коледжу. При повторенні такого самого результату голосування конкурс вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 30% голосів присутніх членів Педагогічної ради коледжу, конкурс також вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Рішення Педагогічної ради коледжу про обрання на посаду директора коледжу є підставою для подання заяви претендентом та видання наказу про укладення трудового договору (контракту) з обраною особою.

Рішення Педагогічної ради набирає чинності після його введення в дію керівником Університету (виданням наказу), який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог Положення про порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників РДГУ затвердженого в Університеті.

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

4.25. Якщо при проведенні конкурсу на 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 керівника Університету, то конкурс вважається таким, що не відбувся і оголосити його повторно впродовж одного місяця.

5. КОНКУРСНА КОМІСІЯ, ОБРАННЯ ТА ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

5.1. Для здійснення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Рівненського державного гуманітарного університету та перевірки наданих кандидатами документів, наказом ректора створюється робоча група з підготовки і проведення конкурсу на заміщення вакантних посад та продовження трудових відносин за зайнятими посадами науково-педагогічних працівників Університету та постійно діюча **конкурсна комісія**.

5.2. До складу конкурсної комісії за посадами входять:

- *голова комісії - перший проректор;
- *заступник голови комісії - голова первинної профспілкової організації працівників Університету;
- *секретар комісії - начальник відділу кадрів;
- *члени комісії: директори інститутів, декани факультетів, головний бухгалтер, начальник навчального відділу, начальник юридичного відділу.

5.3. Для організації та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, наказом ректора Університету можуть бути утворені одна або декілька конкурсних комісій.

5.4. Розгляд конкурсною комісією кандидатур претендентів та поданих ними документів після проведених засідань робочої групи відбувається за результатами попереднього обговорення зборів

трудового колективу (кафедри, факультету, інституту), органів громадського самоврядування РДГУ, рішення вченої ради та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів у вищому навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював у ВНЗ до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом).

5.5. Конкурсна комісія може ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади, старших викладачів, викладачів щодо конкурсного відбору, які набувають чинності після їх затвердження наказом ректора. Університету.

5.6. Конкурсній комісії може бути надано повноваження ухвалювати рекомендації стосовно претендентів, на посади керівників інститутів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради факультету (інституту) та Вченої ради Університету.

5.7. Претенденти на заміщення вакантних посад мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради.

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

5.8. Вчена рада РДГУ, оприлюднивши пропозиції (висновки) кафедри, факультету, інституту, бібліотеки, результати попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії", обирає таємним голосуванням кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад доцента (якщо повноваження не передані Вченій раді факультету), професора, завідувача кафедри, декана факультету, директора інституту, директора бібліотеки (ч.1 ст.43, ч.6 ст.35 Закону України «Про вищу освіту»)

Керівник факультету (декан, директор Інституту) – обирається Вченою Радою факультету (інституту) більшістю голосів від її складу з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (інституту).

Ректор університету призначає керівника факультету (декана, директора Інституту) строком на п'ять років та укладає з ним відповідний контракт. Ректор університету має право обґрунтовано відмовити у призначенні на посаду та укладенні контракту.

Вчена рада факультету (інституту) має право двома третинами голосів від свого складу підтвердити попереднє рішення, після чого ректор зобов'язаний протягом 10 робочих днів призначити відповідну особу на посаду та укласти з нею відповідний контракт.

Декан факультету, директор Інституту здійснює свої повноваження на постійній основі.

5.9. Правила проведення голосування на засіданні Вченої ради:

- *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;

- *якщо при проведенні конкурсного відбору брали участь два або більше претенденти та голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради.

5.10. Конкурс вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно впродовж одного місяця, якщо:

- *у результаті повторного голосування претенденти набрали однакову" кількість голосів;

- *при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради;

5.11. Результати конкурсного відбору не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора РДГУ. У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради, після поновлення її роботи необхідно перевірити присутність учасників засідання та засвідчити наявність кворуму. Рішення Вченої ради Університету при проведенні конкурсного відбору вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів

Вченої ради. Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради.

Рішення Вченої ради набирає чинності з дня затвердження його наказом ректора Університету, якщо інший термін не вказано в його тексті.

Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посади, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ про його звільнення, з раніше зайнятих посад, повинен бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради.

6. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

6.1. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору (контракту)

6.2. Відповідно до підпункту 7 ч.3 ст.34 Закону ректор Університету в межах своїх повноважень призначає науково-педагогічного працівника на посаду, з яким укладає трудовий договір (контракт).

6.3. Введене в дію рішення Вченої ради або затверджене рішення конкурсної комісії вважається підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин)

6.4. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило укладається строковий трудовий договір (контракт) терміном на 5 років. Строк трудового договору (контракту) може також устатковуватись за погодженням сторін, але не більше ніж на 5 років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів інститутів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на 5 років відповідно до ч. 1 ст.43 та ч.6 ст.35 Закону України «Про вищу освіту».

6.5. Відповідно до законодавства України контракт

укладається у письмові формі і підписується ректором Університету та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

6.6. Контракт оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожної із сторін контракту. За згодою працівника копія укладеного з ним контракту передається профспілковому комітету чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

6.7. У контракті передбачаються строк його дії; права та відповідальність сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці; додаткові, порівняно із законодавством, умови припинення трудових відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника.

7. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

7.1. Припинення трудових відносин з науково-педагогічними Працівниками може відбуватись за наявності підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю.

7.2. У разі не обрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) згідно п.2 ст.36 КЗпП України.

7.3. Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) згідно п.2 ст.36 КЗпП України.

7.4. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора Університету відповідно до чинного законодавства про працю.

7.5. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

9. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

9.5. На вакантні посади, які вивільнюються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі , у зв'язку із звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора Університету можуть призначатись науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році,

9.6. У випадках неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням.

9.7. Посади, завідувачів кафедр та директора бібліотеки обов'язково заміщуються сумісниками (або працівниками, які працюють за суміщенням) на підставі конкурсного обрання.

9.8. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію. або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватись іншими особами без проведення: конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) відповідно до ч.б ст.60 Закону України «Про вищу освіту».

9.9. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.

9.10. Ректор Університету, в разі утворення нового факультету (навчально-наукового інституту) або нової кафедри може призначати виконувача обов'язків керівника цього факультету (інституту, кафедри) на строк до проведення виборів, але не більш як на 3 місяці. (ч.3 ст.43 Закону).

9.11. За працівником* призваним 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 в університеті, в якому він працював на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності (ст.119 Кодексу законів про працю).

Гарантії, визначені у ч.ч.3, 4 ст.119 Кодексу законів України про працю України, 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.