

ПОРЯДОК

**проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад,
прийняття на роботу, продовження трудових відносин
і звільнення з посад науково-педагогічних
та педагогічних працівників
Львівського національного медичного університету
імені Данила Галицького**

„Затверджено”

Вченою радою Львівського національного
медичного університету імені Данила Галицького
28 грудня 2015 року, протокол № 11-ВР

Голова Вченої ради

Б.С. Зіменковський

ПОРЯДОК

**проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад,
прийняття на роботу, продовження трудових відносин
і звільнення з посад науково-педагогічних
та педагогічних працівників
Львівського національного медичного університету
імені Данила Галицького**

1. Вступ

1.1. Порядок проведення конкурсного відбору на вакантні посади, призначення на посади, продовження терміну роботи та звільнення з посад науково-педагогічних та педагогічних працівників Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького (далі - Порядок) розроблено на виконання Кодексу законів про працю України, Закону України „Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556-VII, Закону України „Про наукову і науково-технічну діяльність” від 13.12.1991 р. № 1977-XII, Наказу Міністерства освіти і науки України „Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)” від 05.10.2015 р. № 1005, Наказу Міністерства освіти і науки України „Про внесення змін до наказу МОН України від 05.10.2015 р. № 1005” від 26.11.2015 р. № 1230, Наказу Міністерства освіти і науки України „Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації” від 24.12.2002 р. № 744, Наказу Міністерства освіти та науки України „Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів” від 01.06.2013 р. № 665, погодженого з Міністерством соціальної політики України, Статуту та Колективного договору Університету, Закону України „Про освіту” від 05.09.2017 року № 2145-VIII та Наказу Міністерства освіти та науки України від 26.11.2015 року № 1230.

1.2. Порядок підготовлено з метою розробки механізму обрання на посади за конкурсом для дотримання вимог чинного законодавства про освіту, оптимізації алгоритмів трудових відносин в Університеті, забезпечення принципу автономії вищого навчального закладу й удосконалення умов для ініціативності та самостійності науково-педагогічних і педагогічних працівників Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького (далі - Університет) з урахуванням індивідуальних здібностей і професійних навиків, посилення спільної відповідальності адміністрації та працівників.

1.3. Основними посадами науково-педагогічних працівників Університету є: ректор, проректор (діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом), декан, його заступники, директор бібліотеки, завідувач кафедри, професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист, завідувач аспірантури, докторантури.

1.4. Основними посадами педагогічних працівників Університету є: викладач і методист.

1.5. Педагогічні працівники призначаються на посаду та звільняються з посади ректором Університету. Педагогічні працівники кожні 5 років проходять атестацію, що визначає відповідність працівників займаній посаді.

2. Конкурсні засади заміщення посад науково-педагогічних працівників університету

2.1. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників університету здійснюється на основі конкурсного відбору.

2.2. Конкурс – спеціальна форма добору персоналу, що має на меті забезпечити вибори претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників університету з числа осіб, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти, що визначаються кваліфікаційними характеристиками відповідних посад, на засадах відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до кандидатів на заняття посад, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії.

2.3. Конкурсна комісія створюється наказом ректора Університету у складі голови (перший проректор Університету), секретаря і членів комісії, а саме деканів

факультетів, представника первинної профспілкової організації, відділу кадрів, юрисконсульта та інших осіб у разі необхідності.

2.4. До основних функцій конкурсної комісії належать:

- перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників Законами України „Про освіту”, „Про вищу освіту” та умов конкурсу;
- розгляд висновків кафедр, Вченої ради та органу громадського самоврядування факультету про професійні та особистісні якості претендентів на вакантні посади разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі;
- за результатами попереднього обговорення і відповідних висновків надає Вченій раді університету та Вченій раді факультету пропозиції стосовно обрання претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників.

2.5. До переліку вакантних посад науково-педагогічних працівників, які заміщаються в порядку конкурсного відбору, відносяться: декан, завідувач кафедри, професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент, директор бібліотеки та директор медичного коледжу.

Обрання за конкурсом цих категорій науково-педагогічних працівників може проводитись у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантності посади.

2.6. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через 2 місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом не пізніше, ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником.

Термін проведення конкурсу після завершення прийняття заяв претендентів не більше 2 місяців.

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

2.8. Рішення про проведення конкурсу за наявності вакантних посад науково-педагогічних працівників, а саме: деканів факультетів, завідувачів кафедр,

професорів, доцентів, асистентів, старших викладачів, викладачів, директора бібліотеки ухвалює ректор, про що видається відповідний наказ в Університеті.

2.9. Оголошення про проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету, терміни й умови його проведення публікуються у засобах масової інформації та офіційному інтернет-сайті Університету.

2.10. Якщо особа подала заяву та документи, які не відповідають вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову конкурсної комісії з повідомленням про вручення поштового відправлення, але не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності.

Не допускається невмотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

В оголошенні про проведення конкурсу зазначаються такі відомості:

- повна назва Університету з зазначенням його місцезнаходження і номерів контактних телефонів;
- найменування посад, на які оголошено конкурс;
- вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання та ін.);
- строк подання документів для участі в конкурсі;
- перелік документів, які необхідно подати для участі у конкурсі:
 - заяву про участь у конкурсі, написану власноруч;
 - список наукових праць;
 - документи, які підтверджують підвищення кваліфікації за останні 5 років, а також інші документи для претендентів, які не працюють в університеті (листок з обліку кадрів та автобіографію, засвідчених згідно з вимогами законодавства України копій дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання).

В оголошенні може міститись додаткова інформація, яка не суперечить чинному законодавству України.

Строк подання документів для участі в конкурсі – один місяць з дня опублікування оголошення про конкурс.

Впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів

ректор університету видає наказ про допуск до участі в конкурсному відборі.

Про зміни умов оголошеного конкурсу або його скасування видається наказ ректора, про що розміщується інформація у відповідних засобах масової інформації та на офіційному інтернет-сайті університету.

3. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників університету

3.1. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також магістри та аспіранти.

Повна вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра.

3.2. Рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання ректора Університету затверджується Кабінетом Міністрів України згідно чинного законодавства.

3.3. Претендент на посаду декана факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене звання, обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою факультету більшістю голосів від її складу з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету, та затверджується Вченою радою університету.

Декан факультету обирається терміном на 5 років, але не може перебувати на цій посаді більше як два строки (5+5) та здійснює свої повноваження на постійній основі.

3.4. Завідувач кафедри повинен мати науковий ступінь або вчене звання, обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою університету терміном на 5 років.

Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр проводиться на засіданні трудового колективу відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності лише за його письмовою згодою), а також на Вченій раді факультету спільно з делегованими представниками з усіх кафедр факультету (громадське самоврядування). Висновки трудового колективу кафедри, Вченої ради факультету та громадського самоврядування затверджуються таємним голосування і передаються на розгляд конкурсної комісії.

Засідання кафедри, на якому проводиться попереднє обговорення кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри (у їх присутності), проводить ректор або,

за його дорученням, проректор чи декан факультету.

Участь в таємному голосуванні при затвердженні висновків щодо претендентів беруть науково-педагогічні працівники кафедри, в т.ч. сумісники.

Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше, як два строки (5+5).

3.5. Професори, директор бібліотеки, директор медичного коледжу та керівники філій обираються за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету терміном на 5 років.

Кандидатури претендентів на ці посади попередньо обговорюються трудовим колективом кафедри у їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії.

При обранні на посаду завідувача бібліотеки обговорення кандидатур претендентів проводиться на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на яких обговорюються претенденти на посаду, проводить ректор або, за його дорученням, проректор університету.

Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії.

При обранні на посаду директора медичного коледжу обговорення кандидатур претендентів проводиться на зборах трудового колективу медичного коледжу в їх присутності. Збори трудового колективу, на яких обговорюються претенденти на посаду, проводить ректор або, за його дорученням, проректор університету.

Висновки трудового колективу медичного коледжу про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії.

3.6. Доценти, старші викладачі, викладачі, асистенти обираються за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою факультету терміном на 5 років.

Кандидатури претендентів на ці посади попередньо обговорюються трудовим колективом кафедри у їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Висновки кафедри про професійні та

особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії.

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

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

3.8. Рішення Вченої ради Університету або факультету при проведенні обрання на посади вважаються дійсним, якщо в голосуванні брало участь 2/3 членів Вченої ради.

Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради. Прізвища всіх претендентів на заняття 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 і не враховуються при підрахунку голосів.

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

3.9. 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, то конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується **повторно** впродовж одного місяця.

Введене в дію рішення Вченої ради Університету або Вченої ради факультету є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин).

3.10. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільняються 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 можуть призначатися працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному році.

В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватись за трудовим договором (контрактом) до проведення конкурсного заміщення цих посад за сумісництвом або суміщенням.

Заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів кафедр та директора бібліотеки проводиться за конкурсом.

3.11. При заміщенні посади проректора та заступників декана факультету, діяльність яких пов'язана з освітнім або науковим процесом, кандидатури претендентів на ці посади погоджуються з органом студентського самоврядування університету, а при їх звільненні таке погодження не передбачено.

3.12. Особа в університеті не може одночасно займати дві і більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

Здійснення адміністративних, управлінських (забезпечення організації та виконання) функцій передбачає виконання повноважень на посадах ректора, проректорів, декана факультету та завідувачів кафедр.

3.13. Заміщення вакантних посад завідувача аспірантури, докторантури та викладачів-стажистів здійснюється без конкурсного відбору.

3.14. При злитті або поділі підрозділів університету конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників не проводиться, крім керівника підрозділу.

3.15. Відповідно до чинного законодавства, при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників з ними може укладатися строковий трудовий договір, у тому числі контракт. Терміни строкового трудового договору (контракту) встановлюються за погодженням сторін.

3.16. Якщо у науково-педагогічного працівника закінчується термін дії трудового договору (контракту) і досягнуто домовленості про продовження трудових відносин на новий строк (за погодженням з трудовим колективом кафедри про таку пролонгацію), конкурс не оголошується і з таким працівником укладається трудовий договір (контракт) на строк від 1 до 5 років, а з особою передпенсійного віку - до досягнення нею пенсійного віку, за згодою сторін (крім завідувачів кафедр,

які обираються за конкурсом кожні 5 років).

Пропозиції ректору щодо продовження трудової угоди та її терміну надає конкурсна комісія.

3.17. За два місяці до закінчення трудового договору (контракту) науково-педагогічний працівник зобов'язаний звернутись до ректора Університету про продовження або не продовження з ним трудових відносин. Неподання такої заяви у вказаний термін вважатиметься відмовою науково-педагогічного працівника від переукладання трудового договору (контракту) та має наслідком звільнення його у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

4. Припинення трудових правовідносин (звільнення з посад)

4.1. Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватись за наявності підстав і в порядку, передбаченому чинним законодавством про працю.

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

4.3. Перебування на посаді декана факультету та завідувача кафедри не більше двох строків застосовується до деканів факультетів та завідувачів кафедр, обраних на посаду після 6 серпня 2014 року, а декани факультетів та завідувачі кафедр, які обрані на посади до 6 серпня 2014 року, продовжують виконання своїх повноважень згідно укладених контрактів та можуть обиратися на відповідні посади на ще один строк.

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

5. Прикінцеві положення

5.1. Зміни та/або доповнення до цього Порядку вносяться Вченою радою університету.

5.2. Вважати таким, що втратило чинність, „Положення про проведення конкурсу, прийняття на роботу, продовження трудових відносин і звільнення з

посад науково-педагогічних та педагогічних працівників у Львівському національному медичному університеті імені Данила Галицького”, затверджене Вченою радою університету від 25 березня 2015 року.

Примітка:

1. Науково-педагогічним працівникам, яким продовжується трудовий договір (контракт), необхідно подати ректору такі документи: заяву, звіт про роботу (навчальну, виховну, лікувальну, наукову), перелік наукових праць згідно з додатком №1, витяг з протоколу засідання кафедри про рекомендацію на продовження строку трудового договору (контракту), листок з обліку кадрів, автобіографію.

**Список
друкованих праць науково-педагогічного працівника
(прізвище, ім'я, по батькові)**

№ з/п	Назва роботи (мовою оригіналу)	Друкована чи рукописна	Вихідні дані (назва видання, том, № журналу чи збірника, сторінки; для книги: назва видавництва, рік видання, кількість сторінок; для депонованих робіт: назва установи депонування (усі дані подавати мовою оригіналу))	Кількість сторінок або друкованих аркушів	Співавтори (прізвище, ініціали)
1	2	3	4	5	6

Науково-педагогічний працівник

підпис

прізвище, ініціали

Завідувач кафедри
(керівник підрозділу)

підпис

прізвище, ініціали

Вчений секретар

підпис

прізвище, ініціали

Примітки:

1. У список друкованих праць не включаються дисертаційні роботи та автореферати дисертаційних робіт науково-педагогічного працівника.
2. Роботи, що знаходяться у друці, звіти про проведення науково-дослідних робіт у списку не зазначаються.
3. Не належать також до друкованих наукових і науково-методичних робіт статті та інші публікації популярного характеру.
4. У список не включаються раціоналізаторські пропозиції, що не були додатково опубліковані в наукових виданнях.
5. Списки наукових праць завідувачів кафедр і керівників підрозділів підписуються деканами відповідних факультетів.