

РОЗГЛЯНУТО

Вченою радою

Протокол № 12

від 24.10.2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом Пенітенціарної

академії України

від 24.10.2023 № 588/02

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників
Пенітенціарної академії України

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників (далі - Положення) Пенітенціарної академії України (далі - Академія) розроблено відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статуту Пенітенціарної академії України, 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 № 1005 від 26.11.2015.

1.2. Це Положення визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників Академії відповідно до частини першої статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

Конкурс — спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти (далі — ЗВО), що має на меті забезпечити ЗВО особами, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти.

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

1.4. Оголошення про проведення конкурсу публікується на офіційному web-сайті Академії або у друкованих засобах масової інформації. Оголошення має містити: повну назву Академії, найменування посад, на які оголошується конкурс, вимоги до претендентів, строк подання заяв та документів, адресу та номери телефонів.

2. Умови проведення конкурсу

2.1. Строк подання заяв та документів для участі в конкурсі становить 1 місяць (30 календарних днів) від дня опублікування оголошення про конкурс.

Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

До обов'язкових документів, які подаються на конкурс, входять: документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання, список наукових праць, знаходів, публікацій та інші документи, які свідчать про професійні якості

претендента.

Відмова у прийнятті заяви про участь у конкурсі допускається у випадках порушення строків подачі документів.

Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову немотивовану відмову конкурсної комісії. Рішення про відмову в участі в конкурсі може бути оскаржене у встановленому законодавством порядку.

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

2.3. На посади науково-педагогічних працівників обираються, як правило, особи, які мають наукові ступені або вчені звання, а також випускники магістратури, ад'юнктури (аспірантури) та докторантури.

2.4. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться:

- на вакантні посади;
- на посаду 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, термін якого закінчується, та не досягнуто домовленості з ректором про продовження трудових відносин на новий строк (не пізніше, ніж за два місяці після набуття нею статусу вакантної).

Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також у разі введення нової посади до штату Академії.

2.5. Конкурс не оголошується на посади:

- зайняті вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці з вагітності та пологів; жінками, що мають дітей віком до 3-х років; самотніми матеріями за наявності дитини віком до 14 років або/та дитини-інваліда;
- тимчасово вільні у зв'язку з переведенням працівників, які їх обіймають, у докторантуру, на посади наукових співробітників для завершення докторської дисертації, на стажування;
- за сумісництвом;
- з погодинною оплатою праці.

2.6. У виняткових випадках ректор Академії має право призначити осіб на посади науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором до обрання за конкурсом, але на строк не довше ніж на 1 рік. Виконання обов'язків щодо вакантних посад начальника (декана) факультету та начальника (завідувача) кафедри до обрання за конкурсом покладається наказом ректора на відповідну особу на строк не довше ніж на 1 рік.

Особи, не обрані за конкурсом до закінчення встановленого терміну (1 рік), підлягають звільненню згідно із законодавством.

2.7. У конкурсі мають право брати участь особи, які мають відповідну повну вищу освіту, пройшли спеціальну педагогічну підготовку, мають наукові досягнення і за своїми професійно-кваліфікаційними та моральними якостями відповідають вимогам до науково-педагогічних працівників, встановленим

Законом України «Про освіту», «Про вищу освіту», та умовам оголошеного конкурсу, зокрема:

- постійно підвищують свій професійний і науковий рівень, педагогічну майстерність;
- забезпечують високий науковий і методичний рівень викладання навчальних(ої) дисциплін(и) у повному обсязі освітньої програми відповідного напрямку підготовки та/або відповідної спеціальності;
- дотримуються норм педагогічної етики та моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в Академії, прищеплюють їм любов до України, виховують їх у дусі українського патріотизму і поваги до Конституції України;
- дотримуються Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», вимог Статуту Пенітенціарної академії України, правил внутрішнього розпорядку, колективного договору Академії.

2.8. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і кваліфікаційними вимогами до відповідної посади. Для визначення рівня професіоналізму особи, що бере участь у конкурсі, беруться до уваги:

- наявність і рівень наукового ступеня (кандидат наук, доктор наук, доктор філософії);
- наявність і рівень вченого звання (доцент, професор, старший науковий співробітник);
- наявність повної вищої освіти відповідно до профілю діяльності;
- загальна кількість наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки та опублікованих методичних розробок за останні 5 років, а також винаходів;
- науковий та методичний рівень проведення пробного заняття (лекції, семінарського або практичного заняття (у разі проведення)).

2.9. Також претенденти повинні відповідати вимогам до посади, на яку оголошується конкурс:

- на посаду начальника (декана) факультету: другий (магістерський) рівень вищої освіти, науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету. Стаж роботи на посадах педагогічних/науково-педагогічних працівників не менш як 5 років або служба в Державній кримінально-виконавчій службі України, правоохоронних органах та військових формуваннях на керівних посадах не менше 5 років;
- на посаду начальника (завідувача) кафедри: другий (магістерський) рівень вищої освіти за відповідною галуззю знань за профілем діяльності кафедри, науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри. Стаж роботи на посадах педагогічних/науково-педагогічних працівників не менш як 5 років або служба в Державній кримінально-виконавчій службі України, правоохоронних органах та військових формуваннях на керівних посадах не менше 5 років;
- на посаду заступника начальника (завідувача) кафедри: другий (магістерський) рівень вищої освіти за відповідною галуззю знань за профілем діяльності кафедри. Стаж роботи на посадах педагогічних/науково-педагогічних

працівників не меню як 5 років або служба в Державній кримінально-виконавчій службі України, правоохоронних органах та військових формуваннях на керівних посадах не менше 5 років;

- на посаду професора: другий (магістерський) рівень вищої освіти за відповідною галуззю знань за профілем діяльності кафедри, науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри. Стаж роботи на посадах педагогічних/науково-педагогічних працівників не меню як 5 років;

- на посаду доцента: другий (магістерський) рівень вищої освіти за відповідною галуззю знань за профілем діяльності кафедри, науковий ступінь. Стаж роботи на посадах педагогічних/науково-педагогічних працівників не менш як 3 роки;

- на посаду старшого викладача: другий (магістерський) рівень вищої освіти за відповідною галуззю знань за профілем діяльності кафедри. Стаж роботи на посадах педагогічних/науково-педагогічних працівників не менш як 2 роки або служба в Державній кримінально-виконавчій службі України, правоохоронних органах та військових формуваннях не менше 1 року;

- на посаду викладача: другий (магістерський) рівень вищої освіти за відповідною галуззю знань за профілем діяльності кафедри. Без вимог до стажу роботи.

- на посаду директора наукової бібліотеки: другий (магістерський) рівень вищої освіти, стаж роботи в бібліотеках не менше 5 років;

- на посаду начальника ад'юнктури (аспірантури): другий (магістерський) рівень вищої освіти, науковий ступінь та/або вчене звання. Стаж роботи на посадах педагогічних/науково- педагогічних працівників не менше 3 років.

2.10. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до відділу кадрового забезпечення та виховної роботи такі матеріали:

- заяву про участь у конкурсі (пишеться власноруч);
- особовий листок з обліку кадрів дійсного або попереднього місця роботи (для претендентів, які не працюють в Академії);

- копії дипломів про повну вищу освіту та науковий ступінь, атестатів доцента, старшого наукового співробітника, професора (для претендентів, які не працюють в Академії);

- список наукових публікацій, виданих за останні 5 років роботи;
- матеріали про підвищення кваліфікації або стажування протягом останніх 5 років;

- автобіографію (для претендентів, які не працюють в Академії);

- витяг з протоколу засідання кафедри про рекомендацію до обрання (для претендентів на вакантні кафедральні посади);

- звіт про попередній період роботи (для претендентів, які працюють в Академії до обрання за конкурсом);

- оригінали всіх документів, необхідні для перевірки матеріалів, що надані до відділу кадрового забезпечення та виховної роботи Академії.

3. Робота конкурсної комісії

3.1. Для проведення конкурсу наказом ректора Академії створюється конкурсна комісія.

3.2. Основні завдання конкурсної комісії:

- проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників в Академії;
- ознайомлення претендентів з посадовою інструкцією та цим Положенням;
- оприлюднення проведення конкурсу на заміщення вакантних посад;
- підготовка вченій раді обґрунтованих пропозицій щодо претендентів на відповідні посади науково-педагогічних працівників.

3.3. До складу конкурсної комісії входять: проректор – голова комісії, начальник відділу кадрового забезпечення та виховної роботи; начальник відділу правового забезпечення та претензійно-позовної роботи, начальник відділу фінансового забезпечення-головний бухгалтер, інші науково-педагогічні працівники Академії, з числа яких обирається заступник голови та секретар комісії.

3.3.1. Голова конкурсної комісії:

- здійснює керівництво діяльністю конкурсної комісії, визначає порядок її роботи;
- головує на засіданнях конкурсної комісії;
- забезпечує виконання покладених на конкурсну комісію завдань, приймає в межах своєї компетенції рішення, організовує і контролює їх виконання.

3.3.2. На засіданнях комісії у разі відсутності голови може головувати його заступник.

Заступник голови конкурсної комісії забезпечує:

- підготовку та публікацію оголошень про конкурс;
- отримання документів, що подають кандидати на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників;
- своєчасне інформування членів комісії стосовно організаційних питань її діяльності.

3.3.3. Секретар комісії забезпечує:

- ведення та оформлення протоколів засідання комісії;
- за дорученням голови комісії та його заступника виконує іншу організаційну роботу;
- у разі відсутності секретаря, його обов'язки може виконувати інший член комісії.

3.3.4. Члени комісії розглядають документи претендентів та приймають рішення про їх відповідність вимогам Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу.

3.3.5. Засідання комісії є правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин її членів.

3.3.6. Комісія готує публікацію оголошення про проведення конкурсу та його умови на сайті Академії. Після закінчення строку подачі документів на

участь у конкурсі конкурсна комісія розглядає матеріали, які надійшли від претендентів на посаду, приймає рішення про доцільність участі претендентів у конкурсі.

3.3.7. Рішення про результати розгляду документів на конкурс приймаються комісією на засіданні більшістю голосів шляхом відкритого голосування, про що складається відповідний протокол.

3.3.8. За рівної кількості голосів голос голови є вирішальним.

3.4. На факультетах Академії можуть створюватись конкурсні комісії факультетів, склад яких визначає ректор.

3.5. До засідання вченої ради кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою обговорюються на відповідній кафедрі в їхній присутності.

3.6. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести семінарські чи практичні заняття.

За їхнім бажанням претендентам може бути надана можливість для ознайомлення зі структурним підрозділом, де вони мають намір працювати.

3.7. За висновками обговорення кандидатур претендентів на посади конкурсна комісія готує пропозиції для вченої ради.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд вченої ради Академії.

3.8. Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить проректор Академії або начальник (декан) факультету.

3.9. Негативний висновок кафедри не дає права відмовити претенденту в розгляді його кандидатури конкурсною комісією та вченою радою Академії.

3.10. Обрання науково-педагогічних працівників вченою радою Академії проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і пропозиція конкурсної комісії та проводиться обговорення в їхній присутності.

Рішення вченої ради Академії під час проведення конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів присутніх членів вченої ради.

Прізвища всіх претендентів на обіймання відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. За всіх інших варіантів голосування бюлетені вважаються недійсними.

3.11. Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради. У разі повторення цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

3.12. Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів

присутніх членів вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

3.13. Конкурсне обрання проводиться і у випадку одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

3.14. Вчена рада Академії таємним голосуванням розглядає питання обрання за конкурсом на вакантні посади та переобрання завідуючих кафедрами, професорів, начальників факультетів, доцентів, старших викладачів, викладачів.

3.15. Особа, яка обіймала посаду, на яку був оголошений конкурс, і не подала заяву на участь або не набрала більше 50% голосів від присутніх членів вченої ради, підлягає звільненню згідно із законодавством.

3.16. Рішення вченої ради Академії є підставою для укладення трудового договору з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу.

4. Порядок укладання та зміст трудового договору (контракту)

4.1. Підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора Академії про призначення на відповідну посаду є рішення вченої ради про обрання на посаду науково-педагогічного працівника.

4.2. Відповідно до законодавства України трудовий договір (контракт) укладається у письмовій формі і підписується керівником ЗВО та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

4.3. Трудовий договір (контракт) укладається після успішного проходження конкурсу на термін до 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 зі сторін, крім посад начальників (деканів) факультетів, начальників (завідувачів) кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту».

4.4. Трудовий договір (контракт) оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожній зі сторін контракту.

4.5. У трудовому договорі (контракті) передбачаються строк його дії; права, обов'язки та відповідальність сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці; додаткові, порівняно із законодавством, умови припинення трудовим відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника, з урахуванням специфіки та фінансових можливостей Академії.

4.6. Умови трудового договору (контракту), що погіршують становище науково-педагогічного працівника Академії порівняно з чинним законодавством, угодами і локальними нормативними актами Академії, вважаються недійсними.

4.7. Умови оплати праці науково-педагогічних працівників, що визначаються у трудовому договорі (контракті), повинні встановлюватися у прямій залежності від галузевого рівня, наслідків навчальної, науково-дослідницької, методичної, виробничо-господарської та комерційної діяльності

Академії. При цьому, розмір посадового окладу науково-педагогічного працівника не може бути нижчим від розміру мінімального посадового окладу, передбаченого на цій посаді рішенням Уряду України.

4.8. У трудовому договорі (контракті) може бути визначено умови, порядок стимулювання і показники, за якими встановлюється винагорода науково-педагогічним працівникам відповідно до локальних нормативних актів Академії.

4.9. Науково-педагогічний працівник, який працює в Академії і претендує на продовження трудовим відносин, не менше ніж за три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) звітує на кафедрі про свою педагогічну, наукову і методичну роботу, яку він виконував у період дії трудового договору (контракту). Рішення кафедри щодо оцінки його роботи та рекомендації ректору Академії щодо подовження з ним трудових відносин на новий строк приймається простою більшістю голосів штатних викладачів та наукових співробітників кафедри.

5. Припинення трудових відносин

5.1. Припинення трудовим правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявністю підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю.

5.2. У разі необрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

5.3. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом керівника Академії відповідно до чинного законодавства.

6. Прикінцеві положення

6.1. Це Положення вступає в дію з моменту його затвердження рішенням (наказом) ректора Академії.

6.2. Зміни і доповнення до цього Положення розглядаються та схвалюються вченою радою та затверджуються рішенням (наказом) ректора Академії.

Начальник відділу кадрового
забезпечення та виховної роботи
підполковник внутрішньої служби



Світлана ПАВЛЕНКО