

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

**Директор ВНКЗ ЛОР «Львівський інститут
медсестринства та лабораторної медицини
ім. Андрея Крупинського»**

_____ проф. М.Б. Шегедин

«_____» _____ 2016 р.

Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних та педагогічних працівників і укладання з ними трудових договорів (контрактів)

I. Загальні положення

Положення складено згідно із Законом України «Про вищу освіту» (№1556-VII від 01.07.2014 р., ст. 35, 36, 43, 52, 53), статтями 21. Трудовий договір, 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, 23. Строки трудового договору, 24. Укладення трудового договору Кодексу законів про працю України, Статутом ВНКЗ ЛОР «Львівський інститут медсестринства та лабораторної медицини ім. Андрея Крупинського».

1.1. Це Положення визначає порядок проведення конкурсу та укладання контрактів при прийнятті на роботу викладачів Інституту.

1.2. Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці науково-педагогічного (педагогічного) працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватись угодою сторін.

1.3. До науково-педагогічних працівників відносяться особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра (спеціаліста) та навчаються в аспірантурі.

Ці особи провадять в Інституті навчальну, методичну, наукову та організаційну діяльність.

1.4. До педагогічних працівників відносяться особи зі ступенем магістра (спеціаліста) за відповідною спеціальністю.

Ці особи провадять в Інституті навчальну, методичну та організаційну діяльність.

1.5. До науково-педагогічної (педагогічної) діяльності залучаються особи, які мають відповідну освіту, глибокі професійні знання, практичний досвід, наукові досягнення, фізичний стан, моральні якості яких дозволяють виконувати обов'язки викладача.

Особа, яка прийнята на посаду наукового-педагогічного (педагогічного) працівника на підставі трудового договору (контракту) виконує свої функціональні обов'язки відповідно до посадової інструкції та з дотриманням всіх вимог, які пред'являються до даної категорії працівників Інституту.

1.6. Застосування конкурсного підходу та контрактної форми трудового договору спрямовується на залучення до педагогічної роботи найкваліфікованіших працівників, на забезпечення умов для розкриття їх особистості з урахуванням індивідуальних здібностей, на реалізацію професійної майстерності та наукового потенціалу і передбачає у зв'язку з цим підвищену взаємну відповідальність сторін за виконання його умов.

1.7. Контракт з викладачами укладається на один, три, п'ять років в залежності від результатів їх праці.

Переукладанню (продовженню) контракту передую огляд та оцінка якості роботи викладача за попередній період. Для більшої об'єктивності оцінка якості роботи викладача проводиться щорічно в кінці навчального року або перед черговою (позачерговою) атестацією за розробленою та затвердженою адміністративною радою шкалою.

II. Проведення конкурсу

2.1. Конкурс – спеціальна форма добору науково-педагогічних кадрів, яка має на меті забезпечити альтернативні вибори під час заміщення вакантних посад або закінчення терміну дії контракту.

2.2. До переліку обов'язкових документів, що подаються на конкурс, відносяться: документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання, список наукових праць, винаходів, публікацій.

2.3. Оголошення про конкурс розміщується web-сайті Інституту (можливо інших засобах масової інформації). Воно повинно містити умови конкурсу та вимоги до співшукачів.

Строк дії оголошення про конкурс – один місяць з дня його оприлюднення.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Інституту та оголошується в засобах інформації.

2.4. Забороняється немотивована відмова у прийомі заяви на конкурс.

2.5. Конкурс може бути оголошений на вакантну посаду, а також на посаду, термін заміщення якої закінчується в поточному семестрі.

2.6. Конкурс не оголошується на посади, які зайняті вагітними жінками, жінками, що мають дітей віком до трьох років, самотніми матеріями при наявності дитини віком до чотирнадцять років, дитини – інваліда; зайняті жінками, які знаходяться у відпустці по вагітності і пологах; на посади, які звільнені тимчасово у зв'язку з перебуванням осіб, що їх займали, в аспірантурі (докторантурі), на посадах наукових співробітників для завершення докторської дисертації, на стажуванні.

2.7. При розділі або об'єднанні кафедр проведення дострокових виборів викладацького складу не допускається, крім, виборів завідувача кафедри при об'єднанні кафедр.

2.8. Питання про заміщення посади завідувача новоствореної кафедри при об'єднанні кафедр Вчена рада Інституту вирішує без оголошення конкурсу. Таємним голосуванням обирається один із завідувачів кафедр, що об'єднуються.

При поділі кафедри її завідувач призначається на посаду завідувача однієї із новостворених кафедр наказом ректора. Посада завідувача іншої кафедри заміщується за конкурсом.

Виконання обов'язків завідувача кафедри, де ця посада вакантна, до проведення конкурсу покладається наказом ректора на одного з провідних викладачів.

2.9. Поза конкурсом заміщуються посади асистентів та викладачів молодими спеціалістами (які мають ступінь магістра), випускниками аспірантури, а також особами, що успішно пройшли стажування на посадах викладачів-стажистів. Після трирічного терміну вказані посади заміщуються у відповідності до даного Положення.

2.10. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Інституту строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету та кафедри.

Вимоги до претендента: науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

2.11. Керівник факультету обирається таємним голосуванням Вченою радою Інституту строком на п'ять років з урахуванням пропозицій факультету.

2.12. Вибори за конкурсом проводяться на засіданнях Вченої ради Інституту.

2.13. Кандидатури співшукачів попередньо обговорюються на відповідній кафедрі.

Співшукач, який працює в інституті, при завершенні терміну дії контракту, повинен подати на кафедру звіт про свою педагогічну, наукову, методичну, виховну роботу за період, що передував конкурсу.

2.14. Кафедра приймає рішення по кожній кандидатурі відкритим або таємним голосуванням (за вибором учасників засідання) простою більшістю голосів штатних викладачів кафедри.

Висновки кафедри та відповідна рекомендація передаються вченому секретарю Вченої ради Інституту. Якщо голоси осіб, що брали участь у голосуванні щодо рекомендацій розділились порівно, повторне голосування не проводиться, і у висновках доводиться думка обох сторін.

Засідання кафедри на якому обговорюється кандидатура на посаду завідувача кафедри, проводить декан факультету або проректор Інституту, але в голосуванні вони участі не приймають.

Учасники конкурсу можуть бути присутніми на засіданні кафедри або бути ознайомлені за їх бажанням з її рішенням до засідання Вченої ради.

2.15. Вибори науково-педагогічного персоналу на засіданні Вченої ради проводяться таємним голосуванням. Перед голосуванням по кожній кандидатурі оголошуються висновки кафедри і проводиться обговорення кандидатур. Учасники конкурсу за їх бажанням можуть бути присутні на засіданні Вченої ради.

Рішення Вченої ради при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів

ради. Обраним вважається кандидат, який здобув більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради.

Прізвища всіх учасників конкурсу на дану посаду вносяться в один бюлетень для таємного голосування.

Голосуючий повинен залишити в бюлетені лише одну кандидатуру. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Перед початком голосування Вчена рада відкритим голосуванням для підрахунку голосів обирає лічильну комісію в складі не менше трьох членів Вченої ради. Лічильна комісія оголошує результати голосування по кожній кандидатурі.

Протоколи лічильної комісії затверджуються Вченою радою відкритим голосуванням і додаються до матеріалів конкурсу.

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

2.16. Рішення Вченої ради в десятиденний строк після його прийняття затверджується наказом ректора. Рішення Вченої ради є остаточним, якщо воно не суперечить законодавству та даному положенню.

III. Укладення контракту

3.1. Контракт є особливою формою трудового договору, в якому вказуються строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, робочий час та оплата праці, відпустка, розгляд суперечок, зміни та розірвання контракту.

Правове регулювання контракту визначається законодавством України про працю.

3.2.1. Контракти з особами, обраними на посади за конкурсом, підписуються ректором та обраною особою. На підставі цього видається відповідний наказ по Інституту.

3.2.2. Контракти з педагогічними працівниками на вакантні посади або у зв'язку із закінченням терміну дії (розірвання) контракту укладає контрактна комісія.

3.3. Склад контрактної комісії затверджується щороку у вересні наказом ректора Інституту, який є головою контрактної комісії.

3.4. Відповідно до статті 24 КЗпП України контракт укладається у письмовій формі в двох екземплярах і підписується ректором та педагогічним працівником, якого приймають на роботу за контрактом, або при закінченні дії попереднього контракту. Вони мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін контракту.

3.5. Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті.

3.6. Контракт є підставою для видання наказу про прийняття викладача на роботу з дня, встановленого у контракті або продовження контракту на визначений термін.

3.7. На педагогічного працівника, що уклав контракт, повністю поширюються пільги та гарантії, права та обов'язки, встановлені для педагогічних працівників Інституту відповідно до діючого законодавства, нормативних актів, Статуту Інституту, посадових інструкцій.

IV. Припинення трудових відносин

4.1. Контракт припиняється у відповідності з чинним законодавством.

Після закінчення строку перебування на посаді особи педагогічного складу звільняються від роботи згідно із законодавством України про працю.

4.2. Особи, не обрані за конкурсом на посади, які вони займали раніше, а також ті, які не подавали заяв для участі в наступному конкурсі (укладанні контракту – для педагогічних працівників), звільняються від роботи в Інституті у зв'язку із закінченням строку дії контракту в кінці семестру.

4.3. Рішення про визнання науково-педагогічного (педагогічного) працівника таким, що не відповідає займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації приймається Вченою радою Інституту (факультету) на підставі попереднього розгляду рішення контрактною комісією.

Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора у відповідності до кодексу закону про працю України (невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я) з додержанням вимог, встановлених законодавством України.

4.4. Контракт може бути припинений як з підстав, передбачених законодавством, так і з підстав, визначених у контракті. За неналежне виконання зобов'язань передбачених контрактом, останній може бути розірваний достроково з попередженням відповідної сторони за два тижні.

4.5. По закінченні дії контракту він може бути продовжений або укладений на новий строк за угодою сторін з врахуванням думки відповідної кафедри. В протилежному випадку працівник звільняється у зв'язку із закінченням строку дії контракту, про що робиться відповідний запис у трудову книжку.

4.6. За два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін педагогічний працівник має бути попереджений про припинення або укладення контракту на новий строк.

4.7. Трудові спори з приводу звільнення педагогічних працівників з ініціативи адміністрації вирішуються в установленому чинним законодавством порядку.