



## **1. Загальні положення**

1.1. Порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, укладання трудових відносин та звільнення з посад науково-педагогічних працівників у Приватному закладі вищої освіти «Харківський інститут медицини та біомедичних наук» (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 освіту” від 05.09.2017 року № 2145- VIII, Закону України „Про наукову і науково-технічну діяльність” від 26.11.2015 р. № 848-VIII, 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, Статуту Інституту.

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 Інституті, забезпечення принципу автономії закладу вищої освіти й удосконалення умов для ініціативності та самостійності науково-педагогічних працівників Приватного закладу вищої освіти «Харківський інститут медицини та біомедичних наук» (далі - Інститут) з урахуванням індивідуальних здібностей і професійних навиків, посилення спільної відповідальності адміністрації та працівників.

1.3. Основними посадами науково-педагогічних працівників Інституту є: Ректор, Президент, заступник Ректора (діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом), директор бібліотеки, завідувач кафедри, професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент.

1.4. Науково-педагогічні працівники призначаються на посаду та звільняються з посади Президентом Інституту.

1.5. Науково-педагогічні працівники кожні 5 років проходять атестацію, що визначає відповідність працівників займаній посаді.

## **2. Конкурсні засади заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників**

2.1. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Інституту 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 Інституту 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 Інституту у складі Голови (заступник Ректора), секретаря і членів комісії (представників кафедр, інспектора з кадрів, представника первинної профспілкової організації, у разі наявності, 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”, Ліцензійними умовами, та умов конкурсу;
- розгляд висновків кафедр про професійні та особистісні якості претендентів на вакантні посади разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі;
- за результатами попереднього обговорення підготовка і надання Вченій раді пропозицій 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: завідувач кафедри, професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент, директор бібліотеки. 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.

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 Інституту.

**2.8. Конкурс проводиться у такі етапи:**

- прийняття рішення про проведення Конкурсу та опублікування оголошення про це в друкованих засобах масової інформації і на офіційному веб-сайті Інституту;
- прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у Конкурсі, та їх попередній розгляд Конкурсною комісією на відповідність встановленим професійно-кваліфікаційним вимогам до відповідних посад;
- Конкурсна комісія надає рекомендації Вченій Раді Інституту щодо претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників, які відповідають встановленим нормативним вимогам;
- Вчена Рада, за результатами розгляду справ на засіданні, надає рекомендації щодо кандидатур Президенту Інституту.
- Президент у тижневий термін приймає рішення про прийняття на роботу. При позитивному рішенні укладає трудовий договір (контракт). При негативному рішенні проводиться повторне оголошення конкурсу та розгляд іншої кандидатури. Кандидат, який не був схвалений Президентом, може повторно взяти участь у конкурсі.

2.9. Рішення про проведення конкурсу за наявності вакантних посад науково-педагогічних працівників приймає Ректор, про що видається відповідний Наказ по Інституту.

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

2.11. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають вищу освіту і за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, які встановлено до науково-педагогічних працівників Законами України "Про освіту", "Про вищу освіту", Ліцензійними умовами, іншими нормативними актами, зокрема:

- постійно підвищують свій професійний і науковий рівень та педагогічну майстерність;
- забезпечують високий науково-методичний рівень викладання навчальних дисциплін;
- мають не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених Ліцензійними умовами;
- здійснюють підготовку науково-педагогічних кадрів;
- дотримуються норм педагогічної етики і моралі;
- вільно володіють державною мовою; для викладання для іноземних здобувачів освіти, крім державної, - англійською мовою.

Перевага надається науково-педагогічним працівникам, які мають досвід практичної роботи за профілем кафедри, зокрема, привикладанні фахових (клінічних) дисциплін.

2.12. 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.

2.13. В оголошенні про проведення конкурсу зазначаються такі відомості:

- повна назва Інституту із 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;
  - Анкету/Портфолію встановленої Інститутом форми;
  - документи, які підтверджують підвищення кваліфікації за останні 5 років, а також інші документи для претендентів, які не працюють в Інституті (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.

2.14. Строк подання документів для участі в конкурсі – один місяць з дня опублікування оголошення про конкурс. Після закінчення строку подання заяв та документів Ректор Інституту видає Наказ про допуск до участі в конкурсному відборі.

2.15. Про зміни умов оголошеного конкурсу або його скасування видається Наказ Ректора, про що розміщується інформація у відповідних засобах масової інформації та на офіційному веб-сайті Інституту.

### **3. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників Інституту**

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

3.2. Порядок обрання, призначення та звільнення з посади керівника закладу вищої освіти визначений Законом України «Про вищу освіту».

Конкурс на заміщення вакантної посади Ректора Інституту оголошується Президентом Інституту у встановленому чинним законодавством України порядку (не пізніше, ніж за два місяці до закінчення строку контракту особи, яка займає цю посаду).

Конкурсна комісія приймає пропозиції щодо претендентів на посаду Ректора Інституту, а Вчена Рада, за результатами таємного голосування, рекомендує кандидата Президенту Інституту на затвердження.

Президент має право відхилити кандидатуру та повторно оголосити конкурс.

3.3. Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи, порядку обрання керівника закладу вищої освіти та типова форма контракту з керівником державного закладу вищої освіти затверджуються Кабінетом Міністрів України. У приватному закладі вищої освіти можуть бути свої особливості, визначені Статутом Інституту.



3.4. Завідувач кафедри повинен мати науковий ступінь або вчене звання, обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Інституту 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).

Висновки трудового колективу кафедри передаються на розгляд Конкурсної комісії.

Засідання кафедри, на якому проводиться попереднє обговорення кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри (у їх присутності), проводить Ректор або заступник Ректора.

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 років +5 років).

3.5. Директор/завідувач бібліотеки обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Інституту терміном на 5 років.

Кандидатури претендентів на цю посаду попередньо обговорюються трудовим колективом Інституту у їх присутності.

Висновки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд Конкурсної комісії.

3.6. Професори, доценти, старші викладачі, викладачі, асистенти обираються за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Інституту.

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 Інституту 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.

Статутом Інституту передбачено подання, за результатами позитивного рішення Вченої ради щодо обрання науково-педагогічних працівників на посади, відповідних пропозицій Президенту Інституту для укладання з ними контрактів.

Введене в дію рішення Вченої ради Інституту є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання Наказу Президента про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, укладання трудових відносин).

3.10. Контракт оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожній із сторін. У 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 трудових відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника.

Конкретні зобов'язання в контракт вносяться, за погодженням з науково-педагогічним працівником, завідувачем кафедри. Контракт набирає чинності з дати його підписання сторонами.

3.11. 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 Президента можуть призначатися працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному році.

3.12. 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, суміщенням або з погодинною оплатою.

3.13. При заміщенні посади заступників Ректора, діяльність яких пов'язана з освітнім або науковим процесом, кандидатури претендентів на ці посади погоджуються з органом студентського самоврядування Інституту, а при їх звільненні таке погодження не передбачено.

3.14. Особа в Інституті на посадах, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, - Ректора, заступника Ректора та завідувача кафедри, не може одночасно займати дві і більше посад.

3.15. Реорганізація структурних підрозділів Інституту без скорочення штатної чисельності не є обов'язковою підставою для проведення конкурсу

науково-педагогічних працівників.

Заміщення посади завідувача новоствореної кафедри під час об'єднання кафедр відбувається шляхом конкурсу.

При створенні нової кафедри шляхом поділу раніше існуючої (базової), її завідувач обирається за конкурсом, а завідувач раніше існуючої (базової кафедри) зберігає свої повноваження до закінчення строку дії трудового договору (контракту).

При поділі кафедри та створенні на її базі двох нових, заміщення посад завідувачів обох нових кафедр відбувається шляхом конкурсу.

3.16. 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.

3.17. Якщо у науково-педагогічного працівника закінчується термін дії трудового договору (контракту) і досягнуто домовленості про укладання трудових відносин на новий строк (за погодженням з трудовим колективом кафедри про таку пролонгацію), конкурс не оголошується (крім завідувачів кафедр, які обираються за конкурсом кожні 5 років) 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 (Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» із змінами, внесеними згідно з постановою КМ №1038 (1038- 2000-п) від 27.06.2000 р.)

Пропозиції Президенту Інституту щодо укладання трудової угоди та її терміну надає Конкурсна комісія.

3.18. За два місяці до закінчення трудового договору (контракту) науково-педагогічний працівник зобов'язаний звернутись до Президента/Ректора Інституту про укладання або не укладання 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.

3.19. Для продовження дії трудового договору (контракту) науково-педагогічний працівник надає завідувачу відповідної кафедри (для заслуховування на найближчому засіданні кафедри): Звіт про навчально-методичну, виховну, науково-дослідницьку, організаційну та профорієнтаційну роботу (далі - Звіт) у період дії попереднього трудового договору (контракту) (підписаний науково-педагогічним працівником і завідувачем кафедри); рецензію на відкриту лекцію, практичне заняття (підписи 3-х рецензентів); список наукових та/або навчально-методичних праць.

3.20. За результатами Звіту кафедра приймає рішення в установленому порядку голосуванням, яке оформляється у вигляді обґрунтованої рекомендації (чи не рекомендації) про продовження трудового договору (контракту).

В рішенні кафедри обов'язково має бути відображена характеристика роботи працівника за період діючого трудового договору (контракту):



проходження підвищення кваліфікації чи стажування, вид і кількість наукових публікацій, інші досягнення у професійній діяльності, конкретизація методичної, організаційної, профорієнтаційної та виховної роботи, дата проведення останнього відкритого заняття та результати його обговорення тощо.

Крім того в рішенні кафедри слід коротко охарактеризувати виконання умов контракту.

#### **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 Президента Інституту відповідно до чинного законодавства про працю.

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

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 Інституту шляхом затвердження нової редакції.

5.2. З моменту затвердження в установленому порядку нової редакції Порядку проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, укладання трудових відносин та звільнення з посад науково-педагогічних працівників у Приватному закладі вищої освіти «Харківський інститут медицини та біомедичних наук» попереднє втрачає чинність.