

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Вченою радою Харківського  
національного університету мистецтв  
імені І.П. Котляревського  
(протокол № 1 від 30 серпня 2016 р.)  
Голова Вченої ради Університету,  
ректор \_\_\_\_\_ Т.Б.Веркіна

Введено в дію наказом ректора  
Університету від 01 вересня 2016 р.  
№ 296-К.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про конкурсний відбір та призначення на посади науково-педагогічних**  
**працівників Харківського національного університету мистецтв**  
**імені І.П. Котляревського**

**1. Загальні положення**

1.1. Це Положення визначає порядок конкурсного відбору та призначення на посади науково-педагогічних працівників у Харківському національному університеті мистецтв імені І.П. Котляревського (далі – Університет) з метою забезпечення виконання навчальної, наукової, методичної, творчої, виконавської та організаційної роботи фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти.

1.2. Положення розроблено з урахуванням вимог законодавства про працю України, Закону України «Про вищу 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 МОН України, Статуту та Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету.

**2. Порядок проведення конкурсного відбору при**  
**заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників**

2.1. Конкурс в Університеті проводиться на вакантні посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.

2.2. Посада вважається вакантною:

- після припинення трудових відносин із науково-педагогічним працівником на підставах і у порядку, встановлених законодавством;
- при введенні нової посади до штатного розпису Університету;
- у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником, щодо якого сторонами не прийнято рішення про продовження з ним трудових відносин по цій посаді. У цьому випадку конкурс оголошується не менш ніж за два місяці до закінчення строку дії трудового договору (контракту), а обрана особа призначається на посаду після звільнення науково-педагогічного працівника, який її обіймав.

Відповідно до статті 43<sup>1</sup> Кодексу Законів про працю України передбачено розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

2.3. Конкурс проводиться за умови, що навчальне навантаження за вакантною посадою не може бути розподілено серед наявних штатних науково-педагогічних працівників кафедри з дотриманням встановлених норм навантаження.

У разі неможливості забезпечення освітнього процесу шляхом розподілу навантаження серед штатних працівників кафедри на вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть бути призначені особи до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

2.4. Конкурс не проводиться на посади:

- асистента, коли вона заміщується за рекомендацією вченої ради Університету особою, підготовка якої здійснювалася в аспірантурі (асистентурі - стажуванні) Університету за державним замовленням і яка повністю виконала план перебування в аспірантурі - у році випуску з аспірантури (асистентури - стажування);
- доцента або професора, коли вона заміщується за рекомендацією вченої ради Університету особою, яка перебувала у докторантурі Університету і повністю виконала план перебування у докторантурі - у році випуску з докторантури;
- доцента або професора, коли вона заміщується проректором, деканом факультету, завідувачем кафедри, який поєднував її з викладацькою діяльністю на засадах сумісництва на відповідній кафедрі та прийняв рішення перейти на посаду науково-педагогічного працівника як основну роботу;
- заміщені науково-педагогічними працівниками, у яких закінчується строк дії трудового договору, і щодо яких прийнято рішення про продовження з ними трудових відносин;
- частково заміщені іншими науково-педагогічними працівниками на умовах сумісництва;
- тимчасово вільні у зв'язку із: зарахуванням науково-педагогічних працівників, які їх займали, в аспірантуру, у докторантуру; перебуванням науково-педагогічного працівника на курсах (інститутах) підвищення кваліфікації або стажуванням з відривом від виробництва; наданням творчої або соціальної відпустки; іншими, встановленими законодавством України, поважними причинами, коли за науково-педагогічними працівниками зберігається місце роботи (посада);
- тимчасово заміщені у разі запрошення науково-педагогічних працівників з інших вищих навчальних закладів (у тому числі закордонних) за договорами про співпрацю Університету з відповідними навчальними закладами.

2.5. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії та колегіальності прийняття нею рішень, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної

комісії, неупередженого ставлення до претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

2.6. Конкурс оголошується наказом ректора Університету.

2.6.1. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету, а в разі обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр - також у друкованих засобах масової інформації. Водночас, 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.

2.6.2. Оголошення про проведення конкурсу має містити: повну назву та рівень акредитації Університету; найменування та кількість посад, на які оголошується конкурс; найменування навчальних дисциплін, викладання яких буде доручено кафедрою науково-педагогічному працівнику після обрання за конкурсом; строки подання заяв і документів; перелік необхідних документів; кінцеву дату прийняття документів; адресу, за якою приймаються заяви і документи та номери телефонів Університету, за якими надаються довідки про конкурс. Оголошення може містити й іншу інформацію про Університет (факультет, кафедру), умови роботи науково-педагогічних працівників тощо.

2.7. Заяви та документи для участі у конкурсі подаються до відділу кадрів Університету протягом одного місяця з дня оприлюднення оголошення про конкурс. У разі надіслання документів поштою датою подання документів вважається дата, позначена на поштовому штемпелі. Документи, подані претендентами після закінчення встановленого строку, не розглядаються та повертаються особам, які їх подали.

2.7.1. Конкурс проводиться протягом двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

2.7.2. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають на ім'я ректора Університету заяву, до якої додають: копію паспорта та копію трудової книжки, завірені у встановленому порядку; особовий листок з обліку кадрів, власноруч заповнений претендентом; документи про: повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за профілем кафедри, науковий ступінь, вчене звання та інші документи, що свідчать про професійні якості претендента; документ про підвищення кваліфікації за останні п'ять років; список наукових праць та творчих досягнень, підписаний претендентом.

2.7.3. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням.

2.7.4. Конкурсне обрання вченою радою Університету проводиться і у випадку, коли на одну посаду науково-педагогічного працівника подано лише одну заяву з відповідними документами.

2.7.5. Якщо протягом строку подачі документів не подано жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

2.8. На заміщення посад науково-педагогічних працівників в Університеті можуть претендувати особи, професійні та особистісні якості яких відповідають вимогам законодавства, Статуту, інших локальних нормативних актів Університету та умовам конкурсу.

2.8.1. На заміщення посади викладача можуть претендувати особи, які мають повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за відповідною спеціальністю, творчі досягнення, та, як правило, науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною науковою спеціальністю.

2.8.2. На заміщення посади старшого викладача можуть претендувати особи, які мають творчі досягнення і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах не менше трьох років або науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною науковою спеціальністю, або почесне звання.

2.8.3. На заміщення посади доцента можуть претендувати особи, які мають, як правило, науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук за відповідною науковою спеціальністю; як правило, вчене звання доцента або почесне звання; мають значні творчі досягнення у сфері культури та мистецтва та стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах не менше трьох років.

2.8.4. На заміщення посади професора можуть претендувати особи, які мають ступінь доктора наук (як виняток – доктора філософії (кандидата наук)) за відповідною науковою спеціальністю або почесне звання; вчене звання професора (як виняток – доцента); мають значні творчі досягнення у сфері культури та мистецтва; стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах не менше десяти років; є авторами (співавторами) підручників, навчально-методичних посібників, інших наукових і науково-методичних праць; мають досвід підготовки науково-педагогічних кадрів.

2.8.5. На заміщення посади завідувача кафедри можуть претендувати особи, які, як правило, мають науковий ступінь доктора наук (доктора філософії (кандидата наук)) відповідно до профілю кафедри, вчене звання професора (доцента), мають значні творчі досягнення у сфері культури та мистецтва; стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах не менше п'яти років; є авторами (співавторами) підручників, навчально-методичних посібників, інших наукових і науково-методичних праць; мають досвід підготовки науково-педагогічних кадрів.

2.9. Для вивчення документів претендентів і підготовки проведення конкурсу створюється конкурсна комісія, кількісний та персональний склад якої визначається наказом ректора.

2.9.1. Конкурсну комісію очолює перший проректор Університету, а до її складу можуть входити проректори, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, декани факультетів, завідувачі кафедрами, найбільш авторитетні науково-педагогічні працівники, начальник відділу кадрів, голова виборного органу первинної профспілкової організації.

2.9.2. Конкурсна комісія розглядає своєчасно подані для участі у конкурсі заяви і документи протягом п'яти робочих днів. На підставі висновків конкурсної комісії видається наказ ректора Університету про

допуск до участі в конкурсному відборі. Якщо в результаті вивчення поданих документів конкурсною комісією буде встановлено невідповідність претендента вимогам до зайняття посади, на заміщення якої оголошено конкурс, він до участі у конкурсі не допускається. Мотивоване рішення про відмову у допуску до конкурсу за підписом голови конкурсної комісії протягом трьох днів надсилають претенденту.

2.9.3. У разі відповідності документів претендентів умовам оголошеного конкурсу вони передаються для розгляду на відповідну кафедру.

2.10. Оцінка професійного рівня претендента проводиться кафедрою шляхом вивчення документів, результатів пробних лекцій, практичних, та індивідуальних занять.

2.10.1. Для оцінки професійного рівня претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття, семінари тощо, тематика яких визначається завідувачем кафедри відповідно до навчальної програми курсу.

2.10.2. Претендентам має бути надана можливість для ознайомлення із структурним підрозділом, де вони мають намір працювати.

2.10.3. Про дату, час та місце проведення засідання кафедри, на якому буде обговорюватися його кандидатура, претендент має бути попереджений не пізніше, ніж за три робочі дні. Претендент має право бути присутнім на засіданні кафедри під час обговорення його кандидатури. Обговорення претендента без його участі допускається за його письмовою згодою або у разі, коли до початку засідання кафедри від нього не надійшло відомостей про неможливість взяти участь у засіданні кафедри.

2.10.4. За результатами розгляду документів і обговорення професійних якостей по кожній кандидатурі, яка бере участь у конкурсі, кафедра таємним голосуванням затверджує висновок. Рішення кафедри з цього питання вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше двох третин із складу трудового колективу кафедри і за нього проголосували більше половини осіб, які брали участь у голосуванні.

2.10.5. Висновок кафедри про професійні та особистісні якості претендента з відповідними рекомендаціями передається на розгляд конкурсної комісії.

2.10.6. Конкурсна комісія ухвалює остаточні рішення стосовно претендентів на посади науково-педагогічних працівників для розгляду питання на засіданні Вченої ради Університету (факультету).

2.10.7. Конкурсна комісія подає рекомендації разом з іншими документами щодо кандидатур на посади деканів факультету, завідувачів кафедр, професорів на розгляд Вченої ради Університету; щодо кандидатур на посади доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів - на розгляд Вчених рад відповідних факультетів. Претендент на посаду має бути не пізніше ніж за три дні проінформованим про місце та дату проведення засідання вченої ради Університету (факультету), на якому буде розглядатися питання про його обрання на посаду науково-педагогічного працівника. Відсутність претендента на засіданні не перешкоджає вченій раді у розгляді цього питання.

2.10.8. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання вченої ради.

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

2.11. Вчена рада Університету(факультету), після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади науково-педагогічних працівників.

На засіданні вченої ради може бути проведено обговорення кандидатур. У разі необхідності за рішенням вченої ради претенденту може бути надана можливість виступити.

2.11.1. У разі, коли на одну посаду науково-педагогічного працівника претендують дві або більше осіб, їх прізвища в алфавітному порядку вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру. При всіх інших варіантах голосування бюлетень вважається недійсним.

2.11.2. Рішення вченої ради Університету(факультету) вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається претендент, який отримав більше п'ятдесяти відсотків голосів членів вченої ради, які взяли участь у голосуванні.

2.11.3. Результати таємного голосування оголошуються лічильною комісією по кожній кандидатурі. Протокол лічильної комісії затверджується більшістю голосів членів ради, присутніх на засіданні. Підставою для незатвердження протоколу лічильної комісії може бути лише виявлене грубе порушення процедури голосування. У разі незатвердження протоколу лічильної комісії з зазначеної підстави вчена рада Університету(факультету) проводить повторне таємне голосування на тому ж засіданні.

2.11.4. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

2.11.5. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не подано жодної заяви або жоден з претендентів не набрав більше п'ятдесяти відсотків голосів членів вченої ради, які взяли участь у голосуванні, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

2.11.6. Рішення вченої ради Університету(факультету), прийняте за результатами голосування, є остаточним.

2.11.7. Рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом ректора Університету.

2.11.8. Якщо претендент на посаду науково-педагогічного працівника був відсутній на засіданні вченої ради, він має бути повідомлений про прийняте щодо нього рішення у триденний строк.

2.11.9. Витяг з протоколу засідання вченої ради університету з рішенням по кожній з кандидатур претендентів, протоколи лічильної комісії разом з документами претендентів передаються вченим секретарем вченої ради

продовж трьох робочих днів після засідання вченої ради Університету(факультету) до відділу кадрів Університету.

### **3. Особливості обрання та призначення на посади окремих категорій науково-педагогічних працівників**

3.1. Одна й та ж особа в Університеті 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: ректора, проректора, декана факультету, завідувача кафедри.

3.2. Одна і та сама особа не може більше ніж два строки перебувати на посаді ректора Університету, декана факультету, завідувача кафедри.

3.3. Порядок обрання, призначення та звільнення з посади ректора Університету визначається Законом «Про вищу освіту» і підзаконними нормативними актами, виданими у встановленому порядку.

3.4. На посаду проректора Університету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, наказом ректора призначаються науково-педагогічні працівники, кандидатури яких погоджено з вченою радою Університету і з органом студентського самоврядування Університету в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування.

3.5. На посаду декана факультету наказом ректора призначається особа з числа науково-педагогічних працівників Університету, обрана таємним голосуванням вченою радою за конкурсом, оголошеним наказом ректора, з урахуванням пропозицій факультету. Претендент на посаду декана факультету повинен мати науковий ступінь та вчене звання відповідно до профілю факультету стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників в Університеті не менш 5 років.

3.5.1. У разі утворення нового факультету, ректор призначає виконувача обов'язків керівника цього факультету на строк до проведення виборів керівника факультету, але не більш як на три місяці.

3.5.2. Керівник факультету здійснює свої повноваження за основною посадою.

3.5.3. Ректор укладає з керівником факультету контракт строком на п'ять років.

3.6. На посаду заступника декана факультету наказом ректора за поданням декана факультету із числа науково-педагогічних працівників Університету призначається особа, кандидатура якої погоджена з органом студентського самоврядування факультету. Заступник декана факультету повинен мати, як правило, науковий ступінь та/або вчене звання.

3.7. На посаду директора бібліотеки наказом ректора призначається особа, кандидатуру якої погоджено з вченою радою Університету, з урахуванням результатів обговорення кандидатури на зборах трудового колективу бібліотеки. На заміщення посади директора бібліотеки можуть претендувати особи, які мають вищу освіту за напрямом підготовки

«книгознавство, бібліотекознавство, бібліографознавство», та стаж бібліотечної роботи не менше 10 років.

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

3.8.1 Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури на посаду завідувача цієї кафедри, за дорученням ректора проводить проректор Університету або декан відповідного факультету. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням. Рішення кафедри вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше двох третин із складу трудового колективу кафедри і за нього проголосували більше половини осіб, які брали участь у голосуванні. Негативний висновок кафедри щодо претендента не перешкоджає внесенню його кандидатури для обрання вченою радою.

3.8.2. При утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) ректор Університету призначає виконуючого обов'язки завідувача кафедри на строк до проведення конкурсу на заміщення цієї вакантної посади та призначення обраної особи наказом ректора.

3.8.3. Завідувач кафедри здійснює свої повноваження за основною посадою.

3.8.4. Ректор укладає із завідувачем кафедри контракт строком на п'ять років.

3.9. На посади асистентів наказом ректора призначаються особи, кандидатури яких попередньо схвалені конкурсною комісією. На посаду асистента можуть претендувати особи, які мають вищу освіту другого рівня за спеціальністю кафедри.

3.10. На посаду завідувача аспірантури, докторантури наказом ректора призначається особа, кандидатуру якої погоджено з вченою радою Університету.

3.11. Вчений секретар Університету призначається на посаду наказом ректора за погодженням з вченою радою.

#### **4. Укладення трудових договорів з науково-педагогічними працівниками.**

4.1. З особою, обраною вченою радою або призначеною у встановленому порядку на посаду науково-педагогічного працівника, укладається трудовий договір на невизначений строк або строковий трудовий договір (у випадках, прямо встановлених законами щодо окремих посад, - контракт).

4.2. Підставою для укладення трудового договору (контракту) з особою, обраною за конкурсом, є введено в дію наказом ректора рішення Вченої ради про його обрання і призначення на відповідну посаду науково-педагогічного працівника.

4.3. Трудовий договір (контракт) оформлюється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожній із сторін.



4.4. У трудовому договорі (контракті) встановлюються посада і умови оплати праці науково-педагогічного працівника, права і обов'язки сторін та визначається строк його дії. За угодою сторін до трудового договору можуть вноситися зобов'язання Університету щодо забезпечення додаткових, порівняно із законодавством, соціально-побутових та інших, необхідних для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника, умов.

4.5. Умови трудового договору, що погіршують становище науково-педагогічного працівника порівняно з чинним законодавством, Статутом, колективним договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними нормативними актами Університету, вважаються недійсними.

4.6. Умова про строк дії включається до трудового договору на підставі закону або за угодою сторін.

4.6.1. Відповідно до законодавства контракти з деканами факультетів та завідувачами кафедр укладаються на термін 5 років.

4.6.2. При призначенні на інші посади науково-педагогічних працівників сторони можуть обумовити строк дії трудового договору від 1 до 5 років. Конкретний строк дії трудового договору визначається угодою сторін, але не більш ніж на п'ять років.

4.6.3. Трудові відносини можуть бути продовжені з науково-педагогічним працівником шляхом укладення трудового договору на новий строк або переведення на іншу посаду.

4.6.4 Особи, які не виявили бажання продовжувати трудові відносини після закінчення строку дії трудового договору (контракту), звільняються у зв'язку із закінченням дії його строку. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку його дії на підставах і у порядку, встановлених законодавством. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора відповідно до чинного законодавства.