

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Вченої ради інституту

від 20.11.2019

протокол № 07

В.Й. Шатило

«20» 11 2019 року

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних

посад науково-педагогічних працівників

Комунального вищого навчального закладу

«Житомирський медичний інститут»

Житомирської обласної ради

Житомир 2019

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Цей Порядок визначає проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради (далі - Порядок) і розроблений відповідно до:

- Закону України «Про освіту»;
- Закону України «Про вищу освіту»;
- Статуту комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради (далі - Інститут).

- наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005 (у новій редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 26.11.2015) «Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)»;

- Положення про Вчену раду Комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради

Порядок запроваджується на виконання частини 11 та частини 12 статті 55 Закону України «Про вищу освіту», визначає порядок конкурсних засад заміщення

посад науково-педагогічних працівників, процедуру проведення конкурсного відбору та обрання за конкурсом при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Інституту та порядок укладання з ними трудових договорів (контрактів).

1.2. Порядок затверджує вчена рада Інституту відповідно до частини 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту» та першого абзацу першого розділу наказу МОН України від 26.11.2015 № 1230.

1.3. Перелік основних посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти визначено відповідно до частини першої статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

1.4. Порядок не визначає проведення конкурсного відбору при заміщенні посади ректора Інституту, який відбувається згідно зі ст. 42 Закону України «Про вищу освіту».

1.5. При заміщенні посади заступника керівника закладу вищої освіти (проректорів), діяльність яких пов'язана з освітнім або науковим процесом, необхідно погодження призначення з органом студентського самоврядування в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування закладу вищої освіти, що передбачено підпунктом четвертим частини шостої статті 40 Закону України «Про вищу освіту».

1.6. Ректор інституту призначає на посади проректорів за погодженням з Вченою радою інституту, радою студентського самоврядування інституту та за згодою управління охорони здоров'я Житомирської облдержадміністрації та припиняє їх повноваження на цих посадах. Після призначення на посаду проректора, між інститутом та проректором укладається строковий трудовий

договір (контракт). Строк трудового договору (контракту) встановлюється за погодженням сторін, але не більше ніж на 5 років.

1.7. Ректор інституту звільняє проректора з посади, у зв'язку з закінченням строку трудового договору (контракту).

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Відповідно до статті 55 Закону України «Про вищу освіту» прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюють на основі конкурсного відбору. Після цього з науково-педагогічним працівником укладають контракт.

2.2. Конкурсний відбір проводять на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав претендентів, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття посад науково-педагогічних працівників.

2.3. Порядок визначає проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад, процедуру обрання на вакантні посади та укладання строкових трудових договорів (контрактів) з такими науково-педагогічними працівниками Інституту:

- 1) директором коледжу;
- 2) завідувачами кафедр;
- 3) професорами;
- 4) доцентами;
- 5) старшими викладачами;
- 6) викладачами кафедр;
- 7) асистентами кафедр.

2.4. Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Інституту - завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів кафедр, асистентів кафедр (розділ 4 підпункт 7 п. 4.1. Статуту Інституту) - укладенню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір, що визначено частиною 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

2.5. У порядку обрання за конкурсом заміщують також посади завідувачів кафедр, що визначено підпунктом сьомим частини другої статті 36 Закону України «Про вищу освіту», а також посади директора коледжу, що визначено розділом 4 підпункт 7 п. 4.1. Статуту Інституту.

2.6. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводять:

- на вакантні посади після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю;
- на посади, на які згідно з наказом ректора призначені науково-педагогічні працівники, що виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом;
- у випадку введення нової посади до штатного розпису Інституту;

- до закінчення терміну обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконує обов'язки на умовах строкового трудового договору (контракту), термін якого закінчується.

2.6.1. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених чинним законодавством України, а також у випадку введення нової посади до штатного розпису Інституту. Конкурс на таку посаду оголошують не пізніше ніж через 2 місяці після набуття посадою статусу вакантної.

2.6.2. На посади, звільнені внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі у зв'язку зі звільненням працівника, процедуру конкурсного заміщення посади якого не було завершено), наказом ректора Інституту можуть бути призначені науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному (наступному) навчальному році.

2.6.3. Конкурс оголошують також на посади, які будуть вакантними з наступного дня після закінчення строкового трудового договору (контракту) осіб, які займали ці посади. Конкурс на такі посади оголошується не пізніше, ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту).

2.6.4. У цьому Порядку далі вираз «вакантні посади» вжито відносно всіх посад науково-педагогічних працівників, на які оголошують конкурс.

2.6.5. У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть бути заміщені за трудовим договором на строк до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

2.7. Поділ або об'єднання структурних підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників, крім керівника цього підрозділу. У цьому випадку, за наказом ректора призначають виконувача обов'язків завідувача об'єднаної або створеної у разі об'єднання (поділу) кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на 3 місяці. Порядок проведення виборів визначає наказ ректора.

2.8. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, згідно з частиною шостою статті 60 Закону України «Про вищу освіту» на цей період можуть бути заміщені іншими особами без проведення конкурсу в порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.9. Посади науково-педагогічних працівників, звільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку), вакантними не є і можуть бути заміщені поза конкурсом на умовах строкового договору (контракту).

2.10. За працівниками, призваними на військову службу згідно з чинним законодавством України, зберігаються місце роботи і посада. Такі посади

вакантними не є і можуть бути заміщені без проведення конкурсу в порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.11. Заяви на участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають науковий ступінь та/або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра (спеціаліста) і за своїм рівнем кваліфікації та професійними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників чинним законодавством України, вимогам, вказаним у затверджених ректором Інституту посадових інструкціях науково-педагогічних працівників, та умовам оголошеного конкурсу. Статутом Інституту можуть бути встановлені відповідно до чинного законодавства України додаткові вимоги до осіб, які є претендентами на зайняття посад науково-педагогічних працівників.

Особливості кваліфікаційних вимог до претендентів на зайняття посад науково- педагогічних працівників визначені розділом 4 цього Порядку.

Заяву на посаду завідувача кафедри, яка випускає фахівців магістерського рівня вищої освіти, може подати особа, яка має науковий ступінь та/або вчене звання, що відповідає вимогам.

2.12. Науково-педагогічним працівникам, які подають документи на конкурс на посади, завідувачів кафедр, науково-педагогічним (педагогічним) працівникам, які подають документи на конкурс на посаду директора коледжу, дотримуватися норми закону, за якою одна і та сама особа не може займати посади завідувачів кафедри чи директора коледжу більше ніж два терміни. Ця норма поширюється на директора коледжу, завідувачів кафедр, обраних на посаду після набуття чинності Законом України «Про вищу освіту» - 06.09.2014 р., директори коледжу, завідувачі кафедр обрані на посаду до набуття чинності вказаним вище Законом, продовжують виконувати свої повноваження згідно з укладеними строковими трудовими договорами (контрактами) та мають право обиратися на відповідні посади ще один раз.

2.13. При прийнятті на роботу після успішного проходження конкурсу з науково-педагогічним працівником укладають контракт, який є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, але не більше ніж на п'ять років, та інші умови договору можуть встановлюватись угодою сторін згідно чинного законодавства України.

Обрання на посади завідувачів кафедр передбачено строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту».

2.14. Трудовий договір з науково-педагогічним працівником може бути розірвано на підставах ст.ст. 25-1, 32, 36, 39, 40, 41 Кодексу законів про працю України, також за умовами укладеного контракту. Трудовий договір з науково-педагогічним працівником може бути розірвано з ініціативи ректора Інституту без попередньої згоди профспілкової організації у випадку звільнення з посади, зайнятої за суміщенням, сумісництвом у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженням на роботу за

сумісництвом, передбаченими законодавством відповідно до статті 43-1 Кодексу Законів про працю України.

2.15. Трудові спори між сторонами розглядають у встановленому чинним законодавством України порядку.

3. ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

3.1. Ректор Інституту оголошує конкурс на заміщення вакантних посад (п.2.6) та посад, які будуть вакантними з певної дати (п.2.6.3), про що видається відповідний наказ. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Інституту.

Науково-педагогічні працівники, у яких закінчується строковий трудовий договір (контракт), не пізніше ніж за два місяці до його закінчення письмово попереджаються відділом кадрів, про закінчення строку трудового договору (контракту) і звільнення з посади, та про оголошення конкурсу на цю посаду.

Процедура конкурсного відбору на посаду, яка буде вакантною з певної дати, проходить у термін до закінчення строкового трудового договору (контракту) з особою, яка її обіймала.

У день, що є наступним за днем закінчення терміну дії контракту з науково-педагогічним працівником, який перебував на посаді, ректором Інституту видається наказ про зарахування на посаду того науково-педагогічного працівника, який витримав умови конкурсного відбору, та був обраний на цю посаду таємним голосуванням на засіданні вченої ради Інституту.

Рішення вченої ради Інституту про обрання науково-педагогічного працівника на посаду, яка буде вакантною з певної дати, є підставою для видання такого наказу.

3.2. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення, оголошення про скасування конкурсу чи зміну його умов публікують на офіційному сайті Інституту, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади завідувачів кафедр, директора коледжу також публікувати у друкованих засобах масової інформації. Дата публікації оголошення є першим днем оголошеного конкурсу.

Оголошення про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних працівників містить:

- повну назву Інституту;
- найменування посад, на які оголошено конкурс;
- вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання);
- строки подання заяв та документів, їх стислий перелік;
- адресу та номери телефонів ЗВО;
- адресу подання документів.

3.3. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до Інституту такі документи:

- заяву на участь у конкурсі;
- копію паспорта;

- особовий листок з обліку кадрів та власноруч написану автобіографію;
- засвідчені згідно з вимогами чинного законодавства України: копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання, копію трудової книжки;

- список наукових праць та винаходів;

- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (засвідчені згідно з чинним законодавством України копії дипломів, сертифікатів, свідоцтв, інших передбачених чинним законодавством України документів).

У випадку, коли претендент на зайняття посади науково-педагогічного працівника є штатним науково-педагогічним працівником Інституту або працював на посаді за сумісництвом, він може подати на конкурс документи за скороченим переліком:

- заяву на участь у конкурсі;

- список наукових праць та винаходів;

- засвідчені згідно з вимогами чинного законодавства України копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання - виключно в тому випадку, коли таких документів до відділу кадрів Інституту раніше не було надано;

- звіт про роботу за попередній період;

- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (засвідчені згідно з чинним законодавством України копії дипломів, сертифікатів, свідоцтв, інших передбачених чинним законодавством України документів), - виключно в тому випадку, коли таких документів до відділу кадрів Інституту раніше не було надано.

3.3.2. Заяви від претендентів на посади науково-педагогічних працівників та інші документи, вказані в пунктах 3.3. приймає секретар Вченої ради інституту.

3.3.3. Після закінчення встановленого умовами конкурсу терміну подачі документів (1 місяць) заяви на участь у конкурсі не приймають.

3.3.4. Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, до участі в ньому її не допускають, про що сповіщають не пізніше ніж за 3 робочих дні з моменту встановлення невідповідності шляхом надсилання їй листа з повідомленням про вручення поштового відправлення.

3.3.5. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають ознайомитися із цим Порядком на офіційному веб-сайті Інституту.

3.4. Для розгляду заяв і документів, поданих претендентами на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, відповідно до розділу II наказу МОН України від 26.11.2015 № 1230, на період проведення конкурсного відбору наказом ректора створюють конкурсну комісію Інституту.

Документи, подані претендентами на заміщення посад директора коледжу, завідувача кафедрою, професора, посад доцента, старшого викладача, викладача і асистента кафедри розглядає конкурсна комісія Інституту, на заміщення.

Висновки комісії надаються ректору Інституту для видання наказу щодо допуску до участі у конкурсі не пізніш 3-х робочих днів після закінчення терміну надання документів.

3.4.1. До складу конкурсної комісії Інституту входять:

- голова конкурсної комісії – проректор з навчальної роботи;
- заступник голови конкурсної комісії – помічник ректора з кадрової роботи;
- секретар конкурсної комісії - секретар вченої ради Інституту;
- До членів конкурсної комісії можуть входити: проректори, начальник навчально-методичного відділу, юрисконсульт, завідувачі кафедр, методисти, голова первинної профспілкової організації співробітників Інституту.

У разі відсутності голови конкурсної комісії його повноваження виконує заступник голови конкурсної комісії.

3.4.2. Головне завдання конкурсної комісії - перевірка відповідності поданих претендентами документів до вимог, встановлених до науково-педагогічних працівників законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», ліцензійних умов, вимог конкурсу та цього Положення.

3.4.3. Рішення конкурсної комісії щодо претендентів на вакантні посади приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх та оформлюється протоколом. Рішення конкурсної комісії є правомочним, якщо у засіданні брало участь не менше 2/3 від її складу. Якщо голоси розподілилися порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова конкурсної комісії. Висновок конкурсної комісії оформляється як витяг з протоколу засідання конкурсної комісії і подається ректору для видання наказу про допуск до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади.

3.4.4. Щоб визначити відповідність претендента, який бере участь у конкурсі, вимогам до зайняття посади науково-педагогічного працівника, на засіданні кафедри зважають на:

а) наявність вищої освіти такої галузі знань, що відповідає профілю кафедри;

б) наявність і рівень наукового ступеня (кандидат наук (доктор філософії), доктор наук);

в) наявність і рівень вченого звання (доцент, професор);

г) загальну кількість наукових праць, зокрема публікацій у фахових виданнях із відповідної галузі науки та у виданнях з індексом цитування, опублікованих навчально-методичних праць за останні 5 років, а також отриманих документів на права інтелектуальної власності;

д) підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років.

3.5. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника, який працював в Інституті до проведення конкурсу, подає також звіт за попередній період про науково-методичну, навчально-дослідну та виховну діяльність з врахуванням проходження підвищення кваліфікації та оцінкою завідувача кафедри.

3.6. Конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом двох місяців (як виняток, за наявності об'єктивних причин, протягом трьох місяців) після завершення прийняття заяв на конкурс.

Протягом 5-ти робочих днів після завершення терміну подання документів для участі у конкурсному відборі відділ кадрів готує проект наказу про допуск науково-педагогічних працівників до участі в конкурсному відборі, який затверджується ректором Інституту

3.6.1. Особі, яка подала заяву, проте не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, у зв'язку з чим не допущена до участі в ньому, протягом 3-х робочих днів із моменту встановлення невідповідності на поштову та електронну адресу, вказані нею у листку з обліку кадрів або у заяві на участь у конкурсі, надсилають обґрунтований лист про відмову від участі в конкурсному відборі.

3.6.2. Особі можуть відмовити у прийнятті заяви на участь у конкурсі у випадках порушення строків подання документів та за відсутності якого-небудь із документів, які вказані в оголошенні про проведення конкурсу.

3.6.3. Заборонено немотивовану відмову щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених чинним законодавством України та цим Порядком відомостей і документів.

3.7. Обговорення кандидатури кожного претендента на зайняття посади науково-педагогічного працівника проводять за його присутності (як виняток, обговорення може відбуватися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його відповідної письмової заяви про згоду на те, щоб обговорення відбувалося без його участі). У разі, коли претендент відсутній на засіданні відповідного органу, який рекомендує його для обрання на посаду, і не подав заяви про розгляд власної кандидатури за його відсутності, розгляд його кандидатури не проводять.

3.8. Завершальному етапу конкурсного відбору на посаду директора коледжу - відокремленого структурного підрозділу передуює засідання зборів трудового колективу Інституту, який проводить обговорення його кандидатури та із застосуванням процедури таємного голосування висуває пропозицію Вченій раді Інституту щодо кандидатури директора коледжу. Ці пропозиції подаються у вигляді рішення зборів трудового колективу, підписаного головою та секретарем зборів, а також протоколу лічильної комісії з результатами голосування за кандидатури претендентів.

3.9. Завершальному етапу конкурсного відбору на посади завідувача кафедри, професора та доцента кафедри передуює засідання кафедри, на якому відбувається обговорення кандидатур та із застосуванням процедури таємного голосування висуваються пропозиції Вченій раді Інституту щодо кандидатур для обрання на ці посади науково-педагогічних працівників. Ці пропозиції подаються у вигляді висновку кафедри про професійні якості та особистісні якості претендентів на розгляд конкурсної комісії, разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. На засіданні

кафедри, на якому розглядається питання рекомендації на посаду завідувача кафедри, головує проректор Інституту, за вибором кафедри, про що робиться відповідний запис у протоколі засідання кафедри.

3.10. Завершальному етапу конкурсного відбору на посади **викладача та асистента кафедри** передують обговорення кандидатур претендентів за їх присутності (або за наявності письмової заяви претендента про згоду розглядати його кандидатуру за його відсутності) на засіданні зборів науково-педагогічних працівників кафедри. Предметом обговорення є звіти про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Інституті). У разі, якщо претендент був обраний раніше на відповідну посаду в Інституті, до його документів на посади старшого викладача, викладача та асистента кафедри додають висновки зборів працівників кафедри про результати його діяльності за попередній період перебування на посаді (головує завідувач кафедрою).

Висновки зборів кафедри про професійні та особисті якості кожного з претендентів, пропозиції щодо кандидатур претендентів для обрання на посади викладача та асистента кафедри передають на розгляд Вченої ради Інституту разом з окремими думками або зауваженнями учасників зборів.

3.11. Негативний висновок зборів працівників кафедри, зборів трудового колективу, наявність пропозиції «не обирати претендента на посаду» не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Інституту.

3.12. Завершальним етапом конкурсного відбору для заміщення посад науково-педагогічних працівників є процедура обрання прямим таємним голосуванням на вченій раді Інституту.

Вчена рада Інституту приймає рішення щодо обрання за конкурсом на посади директорів коледжу, завідувачів кафедр, професорів, посади доцентів, викладачів та асистентів кафедр.

3.13. Перед голосуванням на засіданні вченої ради Інституту щодо кожної кандидатури претендента на посаду науково-педагогічного працівника оголошують:

- висновки та пропозиції зборів працівників кафедри - для обрання на посади професора, доцента, викладача, асистента кафедри;

- висновки та пропозиції кафедри - для обрання на посаду завідувача кафедри;

- висновки та пропозиції органу громадського самоврядування загальні збори трудового колективу - для обрання на посаду директора коледжу;

На засіданнях вченої ради Інституту перед голосуванням на посади науково-педагогічних працівників проводять обговорення кандидатур претендентів на ці посади за їх присутності.

Прізвища всіх претендентів на зайняття відповідної посади (зайняття відповідних посад - у випадках, коли на дві чи більше посади претендує три чи більше кандидатів) науково-педагогічного працівника (науково-педагогічних працівників) вносять до одного бюлетеня для таємного голосування .

Кожен член вченої ради Інституту має право під час голосування обрати лише одну з кандидатур претендентів на зайняття вакантної посади науково-педагогічного працівника (або обрати під час голосування не більше кандидатур претендентів, ніж посад, на які обираються - у випадках, коли на дві чи більше посад претендують три чи більше кандидатів на їх зайняття). У разі інших варіантів голосування бюлетені вважають недійсними. Рішення вченої ради Інституту під час обрання на посади за конкурсом таємним голосуванням вважають дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше $2/3$ членів вченої ради Інституту. Обраним вважають претендента, який набрав більше 50% голосів членів вченої ради Інституту.

Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два й більше претенденти на посаду, переможець не виявлений, проводять повторне голосування щодо двох претендентів, які набрали найбільшу кількість голосів, на цьому самому засіданні вченої ради Інституту.

У разі повторення цього результату конкурс вважають таким, що не відбувся, й оголошують повторний конкурс упродовж одного місяця.

Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів вченої ради, конкурс також вважають таким, що не відбувся, й оголошують повторний конкурс упродовж одного місяця.

3.14. Конкурсне обрання проводять і в разі реєстрації одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

3.15. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із членів вченої ради Інституту у кількості не менше трьох осіб. Протоколи лічильної комісії вчена рада затверджує відкритим голосуванням.

Після затвердження протоколу лічильної комісії оголошують рішення щодо обрання на вакантні посади науково-педагогічних працівників.

3.16. У разі допущення процедурних порушень під час проведення голосування ректор Інституту скасовує рішення вченої ради Інституту і пропонує провести її повторне засідання.

3.17. Після завершення процедури обрання повний пакет документів обраного на посаду науково-педагогічного працівника передають до відділу кадрів Інституту для подальшого оформлення контракту. Бюлетені для таємного голосування зберігають у документах вченої ради Інституту протягом визначеного чинним законодавством України терміну.

3.18. Рішення вченої ради Інституту є підставою для укладення з обраною на посаду науково-педагогічного працівника особою контракту як особливої форми строкового трудового договору і видання ректором Інституту наказу про прийняття її на роботу.

3.19. Рішення вченої ради набуває чинності після його введення в дію наказом ректора Інституту. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посади, що передбачають виконання адміністративно-

управлінських функцій, то рекомендуємо врахувати, що наказ про його звільнення з займаних посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

3.20. Якщо обрана на посаду особа за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посади, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, її звільняють з однієї з таких посад за власноруч поданою заявою та наказом ректора Інституту.

IV. ОСНОВНІ КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. До претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників висуваються кваліфікаційні вимоги відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-УІІ.

4.2. До участі в конкурсі на заміщення вакантної посади можуть бути допущені:

4.2.1. **Директор коледжу**, якого обирають з числа науково-педагогічних працівників, вченою радою Інституту строком на п'ять років з урахуванням пропозицій органу громадського самоврядування – Загальних зборів трудового колективу інституту.

Претенденти для обрання на посаду директора коледжу виступають зі звітом та програмою розвитку перед загальними зборами трудового колективу Інституту, який висловлює пропозиції щодо кандидатур для обрання педагогічних (науково-педагогічних) працівників на цю посаду.

4.2.2. **На посаду завідувача кафедри** допускаються особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років.

Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Інституту строком на п'ять років з урахуванням пропозицій зборів кафедри. Ректор Інституту укладає з завідувачем кафедри контракт. Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки (відповідно до частини шостої ст. 35 Закону України "Про вищу освіту").

4.2.3. **На посаду професора** допускаються особи, які мають науковий ступінь доктора (кандидата) наук, вчене звання професора (доцента). Стаж науково-педагогічної діяльності не менше 5 років.

4.2.4. **На посаду доцента** допускаються особи, які мають науковий ступінь кандидата наук та/або вчене звання. Стаж науково-педагогічної діяльності не менше 3 років. 4.2.4. **На посаду старшого викладача** допускаються особи, які мають повну вищу освіту (магістр, спеціаліст). Стаж педагогічної, науково-педагогічної роботи - не менше 2 років.

4.2.5. На посаду викладача допускаються особи, які, мають повну вищу освіту (магістр, спеціаліст). Стаж педагогічної, науково-педагогічної роботи - не менше 2 років.

4.2.6. На посаду асистента кафедри може претендувати особа, яка має відповідну вищу освіту (магістр, спеціаліст) та/або науковий ступінь відповідної галузі знань без вимог до стажу роботи. Інші вимоги до претендентів на зайняття посади асистента кафедри визначені посадовими інструкціями асистента кафедри.

Асистент кафедри обирається за конкурсом, таємним голосуванням вченою радою Інституту за рекомендацією завідувача кафедри та з урахуванням висновків кафедри щодо його професійних якостей. У випадку, коли претендент на зайняття посади асистента кафедри вже працював на кафедрі на цій посаді, процедура рекомендації його кандидатури кафедрою, включає заслуховування звіту про перебування його на посаді.

4.3. Додаткові вимоги до претендентів на заміщення вакантних посад професора, доцента, викладача, асистента викладені у відповідних посадових інструкціях.

4.4. З науково-педагогічними працівниками, які обрані на посаду завідувача кафедрою, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри, ректор Інституту укладає контракт.

V. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Інституту затверджує Вчена рада Інституту. Порядок набуває чинності з моменту затвердження наказом ректора.

5.2. Зміни та доповнення до цього Порядку затверджує Вчена рада Інституту.

Додаток 1

До Положення про порядок проведення конкурсу при заміщенні вакантних посад науково – педагогічних працівників комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради

Ректору комунального
вищого навчального закладу
«Житомирський медичний
інститут» Житомирської
обласної ради
професору Шатило В.Й.

Заява

Прошу Вас допустити мене до участі в конкурсному відборі для заміщення вакантної посади _____

(асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри, директора коледжу)

До заяви додаю:

- особовий листок з обліку кадрів на ___ арк . в 1 прим.;
- автобіографію на ___ арк. в 1 прим.;
- копію диплома про вищу освіту на 1 арк. в 1 прим.
- копію диплома про присудження наукового ступеня _____ на ___ арк. в 1 прим.;
- копію атестата про присвоєння вченого звання _____ на 1 арк. в 1 прим.
- список наукових праць і винаходів за останні 5 років ___ арк. в 1 прим.;
- документи про підвищення кваліфікації на _____ арк. в 1 прим.;
- копію трудової книжки на ___ арк. в 1 прим.
- копію паспорта громадянина України на ___ арк. в 1 прим.
- згода на збір та обробку персональних даних на 1 арк. в 1 прим.

Із Порядком проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Комунального вищого навчального закладу

«Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради ознайомлений (а).

« _____ » _____ 20 _ р. _____
 (Дата) (Підпис) (Ініціали, прізвище)

Додаток 2

До Положення про порядок проведення конкурсу при заміщенні вакантних посад науково – педагогічних працівників комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради

Комунальний вищий навчальний заклад
 « Житомирський медичний інститут»
 Житомирської обласної ради

ВИТЯГ ІЗ ПРОТОКОЛУ
 засідання кафедри _____
 (назва кафедри)

_____ 20 р. № _____

Про прийняття за конкурсом
 на посаду _____
 (назва посади)

СЛУХАЛИ:

Питання щодо рекомендації прийняття на роботу тза конкурсом

 (ПІБ, науковий ступінь, вчене звання претендента)

ВИСТУПИЛИ:

1. _____
2. _____
3. _____

УХВАЛИЛИ:

1. Кафедра вважає, що _____
 (прізвище, ім'я по батькові претендента)

 (висновок кафедри)

2. (Не) Рекомендувати _____
 (прізвище, ім'я по батькові претендента)

на посаду _____ за конкурсом на ___ років.

(назва посади)

Завідувач кафедри

Підпис

Ініціали, прізвище

Секретар кафедри

Підпис

Ініціали, прізвище

Додаток 3

До Положення про порядок проведення конкурсу при
заміщенні вакантних посад науково – педагогічних
працівників комунального вищого навчального закладу
«Житомирський медичний інститут» Житомирської
обласної ради

Комунальний вищий навчальний заклад
« Житомирський медичний інститут»
Житомирської обласної ради
ПРОТОКОЛ

_____ 20 р.

№ _____

Засідання конкурсної комісії
на заміщення посади _____
(назва посади)

Голова - _____
(ПІБ, науковий ступінь, вчене звання, посада)

Секретар - _____
(ПІБ, науковий ступінь, вчене звання, посада)

Члени конкурсної комісії:

1. _____
2. _____
3. _____

Порядок денний:

Допуск до конкурсного обрання на посаду:

(повна назва посади, кафедри)

1.СЛУХАЛИ:

Питання про допуск до конкурсного обрання на посаду _____

(прізвище, імя, по батькові, науковий ступінь, вчене звання, посада)

Запитання до претендента: _____

Відповіді претендента на запитання _____

ВИСТУПИЛИ: _____
(зауваження, рекомендації, висловлені членами конкурсної комісії)

УХВАЛИЛИ:

За результатами обговорення комісія вважає за необхідне (не) допустити
 _____ до конкурсного обрання на посаду
 (прізвище, ім'я по батькові претендента)

_____ терміном на _____ років.
 (назва посади)

Голова конкурсної комісії

Підпис

Ініціали, прізвище

Секретер конкурсної комісії

Підпис

Ініціали, прізвище

Додаток 4

До Положення про порядок проведення конкурсу при
 заміщенні вакантних посад науково – педагогічних
 працівників комунального вищого навчального закладу
 «Житомирський медичний інститут» Житомирської
 обласної ради

ТИПОВИЙ КОНТРАКТ АСИСТЕНТА КАФЕДРИ, ДОЦЕНТА КАФЕДРИ

м. Житомир

«___» _____ 20__ року

Комунальний вищий навчальний заклад «Житомирський медичний інститут»
 Житомирської обласної ради, в особі ректора інституту ШАТИЛО Віктора Йосиповича, що
 діє на підставі Статуту. з одного боку, та громадянин

Уклали цей контракт про таке:

Призначається на посаду

_____ на
 строк з «___» _____ 20__ р. по «___» _____ 20__ р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. _____ виконує покладенні на неї обов'язки відповідно до законодавства України про працю, про освіту, рішень Уряду України, нормативних положень Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, статуту закладу, функціональних обов'язків, Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково – педагогічних працівників комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради та цього контракту.

1.2. Цей контракт є особливою формою трудового договору. На підставі контракту виникають трудові відносини між науково - педагогічним працівником та закладом освіти в особі його керівника. Звільнення з посади керівника закладу не є підставою для розірвання контракту науково- педагогічним працівником.

1.3. На науково-педагогічного працівника, який уклав цей контракт, повністю поширюється законодавство про працю, про освіту, положення Міністерства охорони

здоров'я України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, статут закладу вищої освіти.

1.4. Терміном «сторони» у цьому контракті позначаються заклад вищої освіти та науково - педагогічний працівник.

1.5. Науково-педагогічний працівник підзвітний керівникові закладу вищої освіти, структурного підрозділу (кафедри) в межах покладених на нього обов'язків.

2. ПРАВА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

_____ має право:

2.1. На академічну свободу, що реалізується в інтересах особи, суспільства та людства загалом.

2.2. На належні умови праці, побуту, відпочинку, вільний вибір методів та засобів навчання, що забезпечують високу якість освітнього навчального процесу.

2.3. На академічну мобільність.

2.4. На захист професійної честі та гідності.

2.5. На підвищення кваліфікації, та стажування не рідше одного разу на 5 років.

2.6. Брати участь в управлінні закладом вищої освіти, у тому числі обирати та бути обраним до органу вищого громадського самоврядування, вченої ради закладу вищої освіти чи його структурного підрозділу.

2.7. На захист права інтелектуальної власності.

2.8. Користуватися пільгами, встановленими законодавством про працю, в тому числі скороченим робочим днем, подовженою відпусткою.

2.9. Бути захищеним від посягання на правові, соціальні та професійні гарантії, відповідно до діючих актів законодавства та нормативних актів Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, статуту закладу та цього контракту.

2.10. Працювати на умовах погодинної оплати, за сумісництвом у своєму або в інших навчальних закладах.

3. ОBOB'ЯЗКИ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

На період чинності цього контракту _____ зобов'язана (ий):

3.1. Забезпечити високий рівень викладання навчальних дисциплін відповідно освітньої програми за спеціальністю, проводити наукову діяльність.

3.2. Підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність.

3.3. Дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати осіб, які навчаються у закладі вищої освіти, прищеплювати їм любов до України, виховувати в душі українського патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України.

3.4. Дотримуватися в освітньому процесі та науковій діяльності академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти.

3.5. Опублікувати не менше:

_____ монографій, _____ статей (у т.ч. _____ у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України; у т.ч. _____ наукових публікацій у періодичних виданнях, які включені до науково – метричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection.

3.6. Керувати науковою роботою не менше ніж _____ здобувачів вищої освіти.

3.7. Підготувати навчально-методичні посібники/ посібники для самостійної роботи та дистанційного навчання, конспектів лекцій/ практикумів/методичних вказівок/ рекомендацій загальною кількістю три найменування.

3.8. Отримати (науковий ступінь, вчене звання) _____
(зазначається науковий ступінь, вчене звання, терміни)

3.9. Підвищувати свою кваліфікацію відповідно до п.2.5. цього контракту.

3.10. Дотриматися чинного законодавства щодо збереження і набуття майна, збільшення прибутку закладу освіти, в т.ч. кафедри, зміцнення договірної, трудової дисципліни, захисту відомостей, що є державною, службовою та комерційною таємницею.

3.11. Своєчасне подання керівникові закладу, структурного підрозділу щорічного звіту про результати виконання умов, передбачених контрактом, а у разі неналежного їх виконання - достроково, на вимогу керівника закладу освіти.

4. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

4.1. Працівникові за виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, виплачується грошова винагорода у вигляді заробітної плати, інші додаткові та заохочувальні виплати у порядку та розмірах встановлених законодавством України, Кабінетом Міністрів України, актами центральних органів виконавчої влади та нормативними документами інституту.

Додатково встановлюються в межах фонду заробітної плати відповідно до особистого внеску:

4.2. Надбавка в розмірі до 30 відсотків посадового окладу щомісячно відповідно до стажу науково-педагогічної роботи.

4.3. Винагорода за результатами роботи закладу, кафедри за рік відповідно до діючого у закладі Положення про преміювання.

4.4. Надбавка у розмірі до 50% посадового окладу за складність, інтенсивність і напруженість у роботі, її якість.

4.5. Працівнику надається щорічна відпустка тривалістю 56 календарних днів і додаткова відпустка тривалістю _____ календарних днів.

4.6. Працівник підлягає державному соціальному страхуванню на термін дії цього контракту.

5. ОБОВ'ЯЗКИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Разом з перерахованими виплатами Житомирський медичний інституту зобов'язаний:

5.1. Забезпечити працівнику створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, виплачувати заробітну плату відповідно до цього контракту.

5.2. Визначити науково - педагогічному працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними засобами роботи.

5.3. Забезпечити умови техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці.

5.4. Забезпечити працівника на його вимогу матеріально-технічними засобами в обсязі, необхідному для виконання робіт по підготовці спеціалістів, виконання науково-дослідних робіт.

5.5. Надавати можливість підвищення кваліфікації, в тому числі через аспірантуру, докторантуру та інші форми одержання вищої наукової кваліфікації.

5.6. Надавати допомогу у навчально-методичному забезпеченні навчального процесу: документацією, технічними засобами навчання тощо.

5.7. Гарантувати додержання прав і законних інтересів працівника відповідно до чинного законодавства та цього контракту.

5.8. Надавати інформацію на запит науково - педагогічного працівника.

5.9. При необхідності організувати контроль професійної та наукової діяльності науково – педагогічного працівника.

5.10. Звільняти науково – педагогічного працівника по закінченню строку контракту, достроково на його вимогу, а також у випадку порушень законодавства та умов контракту, в

тому числі закладом вищої освіти. Укладати контракт на наступний строк за згодою сторін, на що працюючий працівник має переважне право.

6. ЗМІНИ ТА РОЗІРВАННЯ КОНТРАКТУ

6.1. Контракт може бути припинений або розірваний з підстав, передбачених чинним законодавством та умовами самого контракту.

Підставами для розірвання контракту є:

Закінчення строку його дії (пункт 2 ст. 36 Кодексу законів про працю України) При цьому ректор інституту і працівник повинні за угодою сторін не пізніше як за два місяці визначитись у такому: контракт припиняє дію або контракт продовжується.

Контракт складається строком на один календарний рік. Завідувач кафедри подає ректору інституту пропозиції щодо продовження контракту на наступний рік при належному виконанні цього контракту та посадових обов'язків.

При невиконанні (неповному виконанні) умов цього контракту за поданням завідувача кафедри ректору інституту контракт припиняється і Вчена рада оголошує конкурс на заміщення вакантної посади.

Термін дії контракту обмежується 5 роками, згідно чинного законодавства, після чого Вчена рада оголошує конкурс на заміщення вакантної посади.

6.2. Угода сторін (пункт 1 статті 36 Кодексу законів про працю України).

6.3. Ініціатива закладу вищої освіти до закінчення строку дії контракту на умовах, передбачених законодавством (статті 40, 41 Кодексу законів про працю України).

6.4. Ініціатива працівника до закінчення терміну дії контракту в зв'язку з порушенням закладом освіти законодавства про працю, невиконання умов, передбачених контрактом (ст. 39 Кодексу законів про працю України). Підставою для дострокового припинення контракту за ініціативою працівника є хвороба або інвалідність, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, а також невиконання закладом освіти умов, визначених у пунктах 5.1.-5.11. цього контракту.

6.5. З ініціативи закладу освіти дострокове розірвання контракту може бути тільки за умов, передбачених чинним трудовим законодавством, а також невиконання працівником умов, викладених у пунктах 3.1.-3.7. цього контракту.

6.6. При розірванні контракту з підстав, не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п.8 статті 36 Кодексу законів про працю України.

6.7. Сторони вживають заходів до дотримання конфіденційності умов контракту.

6.8. Умови цього контракту можуть бути зміннені тільки за угодою сторін у письмовій формі. Протягом дії контракту частина ставки науково-педагогічного працівника може змінюватися у зв'язку із змінами в контингенті осіб, що навчаються, коригування навчальних планів, норм праці та іншими змінами в організації праці.

6.9. Контракт набирає чинності з часу його підписання сторонами.

6.10. Цей контракт укладений у двох примірниках, які зберігаються у кожної із сторін і мають однакову юридичну силу.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

7.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність відповідно до законодавства та цього контракту.

7.2. Спори між сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним законодавством.

8. АДРЕСИ СТОРІН. ІНШІ ВІДОМОСТІ.

8.1. Відомості про працівника:

Домашня адреса _____

Домашній телефон _____
 Службовий телефон _____
 Паспорт серія _____ № _____ виданий _____ р _____,
 код _____.

8.2. Відомості про заклад освіти:

Повна назва: Комунальний вищий навчальний заклад Житомирський медичний інститут Житомирської обласної ради

Адреса: Велика Бердичівська, 46/15

р/р 31554220120036 МФО 820172

ДКСУ у м. Києві.

код 02011284

Від закладу освіти
 Ректор Шатило В.Й.

Педагогічний працівник закладу

М.П.

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з навчальної роботи _____

Проректор з навчально – виховної роботи _____

Проректор з наукової роботи _____

Головний бухгалтер _____

Голова ППО співробітників _____

Додаток 5

До Положення про порядок проведення конкурсу при заміщенні вакантних посад науково – педагогічних працівників комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради

ТИПОВИЙ КОНТРАКТ ЗАВІДУВАЧА КАФЕДРИ

м. Житомир

«__» _____ 20__ року

Комунальний вищий навчальний заклад «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради, в особі ректора інституту ШАТИЛЮ Віктора Йосиповича, що діє на підставі Статуту, з одного боку, та громадянин

Уклали цей контракт про таке:

Призначається на посаду *завідувача кафедри*

_____ терміном на 5 років з «__» _____ 20__ р. по «__» _____ 20__ р.

1. Загальні положення

1.1. _____ здійснює керівництво кафедрою у межах повноважень наданих йому чинним законодавством, Статутом інституту та цим контрактом.

1.2. _____ виконує покладені на неї обов'язки відповідно до законодавства України про працю, про освіту, рішень Уряду України, нормативних положень Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, статуту закладу, функціональних обов'язків, Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково – педагогічних працівників комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради та цього контракту.

1.2 . Цей контракт є особливою формою трудового договору. На підставі контракту виникають трудові відносини між науково - педагогічним працівником та закладом освіти в особі його керівника. Звільнення з посади керівника закладу не є підставою для розірвання контракту науково- педагогічним працівником.

1.6. На науково-педагогічного працівника, який уклав цей контракт, повністю поширюється законодавство про працю, про освіту, положення Міністерства охорони

здоров'я України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, статут закладу вищої освіти.

1.7. Терміном «сторони» у цьому контракті позначаються заклад вищої освіти та науково - педагогічний працівник.

1.8. _____ підпорядкований
безпосередньо _____

2. Права завідувача кафедри

_____ має право:

2.1. Брати участь у роботі всіх підрозділів інституту. Де обговорюється та вирішуються питання діяльності кафедри.

2.2. Визначати функціональні обов'язки працівників кафедри, видавати розпорядження, обов'язкові для виконання всіма працівниками кафедри.

2.3. Подавати керівництву інституту, пропозиції щодо прийняття на роботу, звільнення та переведення працівників кафедри, залучати за необхідності сумісників у межах установленого фонду заробітної плати і чисельності працівників, подавати пропозиції щодо штатного розпису, морального та матеріального заохочення працівників кафедри, а також заходів дисциплінарного впливу.

2.3. Формувати пропозиції щодо поліпшення освітнього процесу, наукової та методичної роботи за профілем кафедри.

2.4. Користуватись іншими правами та пільгами науково-педагогічного працівника відповідно до законодавства України та колективного договору інституту.

3. Обов'язки завідувача кафедри

На період дії цього контракту _____ зобов'язаний:

3.1. Нести персональну відповідальність за результати роботи кафедри.

3.2. Забезпечувати організацію освітнього процесу, наукових досліджень, методичної роботи, інноваційної діяльності.

3.3. Керувати роботою з розробки плану роботи кафедри на навчальний рік, забезпечувати його виконання.

3.4. Проводити засідання кафедри з питань її діяльності.

3.5. Визначати функціональні обов'язки працівників кафедри, затверджувати графік робочого часу працівників кафедри та доведення його до відома працівників кафедри під їх підписи.

3.6. Планувати і контролювати підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників кафедри, розробляти кадровий паспорт кафедри та забезпечувати його виконання.

3.7. Забезпечувати підготовку робочих програм навчальних дисциплін

3.8. Забезпечувати виконання навчальних планів, робочих навчальних планів і робочих програм навчальних дисциплін.

3.9. Контролювати виконання учасниками освітнього процесу вимог законодавства, Статуту та інших документів інституту, додержання працівниками кафедри трудової дисципліни і Правил внутрішнього розпорядку інституту.

3.10. Забезпечувати впровадження в освітній процес прогресивних методів навчання, електронних освітніх технологій.

3.11. Забезпечувати ведення документації кафедри.

3.12. Забезпечувати надання звітів та іншої інформації щодо роботи кафедри відповідно до вимог, встановлених документами інституту.

- 3.13. Забезпечувати розвиток матеріально-технічної бази освітнього процесу і наукових досліджень.
- 3.14. Керувати роботою зі складання індивідуальних планів роботи науково-педагогічних працівників, визначати завдання науково-педагогічним працівникам з навчальної, наукової, методичної та організаційної роботи.
- 3.15. Організовувати звітування науково-педагогічних працівників.
- 3.16. Організовувати щорічне оцінювання науково-педагогічних працівників кафедри.
- 3.17. Здійснювати заходи із запобігання та виявлення академічного плагіату в наукових та навчальних працях працівників і здобувачів вищої освіти.
- 3.18. Забезпечувати безпечні умови навчання та праці, цивільний захист працівників кафедри.
- 3.19. Здійснювати розподіл навчального навантаження між науково-педагогічними працівниками кафедри, контролювати його виконання.
- 3.20. Щорічно звітувати на засіданні кафедри її членам.
- 3.21. Забезпечити високий рівень викладання навчальних дисциплін відповідно освітньої програми за спеціальністю, проводити наукову діяльність.
- 3.22. Підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність.
- 3.23. Дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати осіб, які навчаються у закладі вищої освіти, прищеплювати їм любов до України, виховувати в душі українського патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України. Дотримуватися в освітньому процесі та науковій діяльності академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти.
- 3.24. Опублікувати не менше: _____ монографій, _____ статей (у т.ч. _____ у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України; у т.ч. _____ наукових публікацій у періодичних виданнях, які включені до науково – метричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection.
- 3.25. Керувати науковою роботою не менше ніж _____ здобувачів вищої освіти.
- 3.26. Підготувати навчально-методичні посібники/ посібники для самостійної роботи та дистанційного навчання, конспектів лекцій/ практикумів/методичних вказівок/ рекомендацій загальною кількістю три найменування.
- 3.27. Отримати (науковий ступінь, вчене звання) _____
(ззначається науковий ступінь, вчене звання, терміни)
-
- 3.28. Підвищувати свою кваліфікацію відповідно умов цього контракту.
- 3.29. Дотриматися чинного законодавства щодо збереження і набуття майна, збільшення прибутку закладу освіти, в т.ч. кафедри, зміцнення договірної, трудової дисципліни, захисту відомостей, що є державною, службовою та комерційною таємницею.
- 3.30. Своєчасне подання керівникові закладу, структурного підрозділу щорічного звіту про результати виконання умов, передбачених контрактом, а у разі неналежного їх виконання - достроково, на вимогу керівника закладу освіти.
- 3.31. Щорічно до 1 жовтня письмово звітувати ректору про результати своєї роботи на посаді завідувача кафедри за навчальний рік та виконання умов контракту.
- 3.32. виконувати інші обов'язки науково – педагогічного працівника передбачені чинним законодавством.

4. Оплата праці та соціально – побутове забезпечення

- 4.1. _____ за виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, встановлюється:
- 4.2. Посадовий оклад згідно штатного розпису.

4.3. _____ надається щорічна відпустка тривалістю 56 календарних днів і додаткова відпустка тривалістю _____ календарних днів.

4.4. Додатково може встановлюватися в межах фонду заробітної плати :

- Надбавка в розмірі до 30 відсотків посадового окладу щомісячно відповідно до стажу науково-педагогічної роботи.

- Надбавка у розмірі до 50% посадового окладу за складність, інтенсивність і напруженість у роботі, її якість.

- Винагорода за результатами роботи закладу, кафедри за рік відповідно до діючого у закладі Положення про преміювання.

4.5. _____ підлягає державному соціальному страхуванню на термін дії цього контракту.

5. Обов'язки інституту

Інститут зобов'язаний:

5.1. Забезпечити працівнику створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, виплачувати заробітну плату відповідно до цього контракту.

5.2. Визначити науково - педагогічному працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними засобами роботи.

5.3. Забезпечити умови техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці.

5.4. Забезпечити працівника на його вимогу матеріально-технічними засобами в обсязі, необхідному для виконання робіт по підготовці спеціалістів, виконання науково-дослідних робіт.

5.5. Надавати допомогу у навчально-методичному забезпеченні навчального процесу: документацією, технічними засобами навчання тощо.

5.6. Гарантувати додержання прав і законних інтересів працівника відповідно до чинного законодавства та цього контракту.

5.7. Надавати інформацію на запит науково - педагогічного працівника.

5.8. При необхідності організувати контроль професійної та наукової діяльності науково – педагогічного працівника, надавати можливість підвищення кваліфікації.

5.9. Звільняти науково – педагогічного працівника по закінченню строку контракту, достроково на його вимогу, а також у випадку порушень законодавства та умов контракту, в тому числі закладом вищої освіти.

5.10. Надавати можливість працювати за сумісництвом і на умовах погодинної оплати праці відповідно до чинного законодавства.

5.11. Гарантувати додержання прав і законних інтересів _____ відповідно до діючого законодавства та цього контракту.

6. Зміни та розірвання контракту

6.1. Зміни та доповнення до цього контракту вносяться шляхом підписання сторонами додаткових угод. Контракт припиняє дію з підстав, передбачених чинним законодавством та умовами цього контракту.

6.2. Ректор може достроково розірвати контракт із завідувачем кафедри з підстав визначених законодавством про працю, а також за поданням Вченої ради за порушення завідувачем умов контракту.

6.3. За ініціативою _____ дострокове розірвання контракту може бути у зв'язку з інститутом законодавства про працю, невиконання умов, передбачених контрактом (ст. 39 Кодексу законів про працю України). Підставою для дострокового

припинення контракту за ініціативою працівника є хвороба або інвалідність, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом.

6.4. При розірванні контракту з підстав, не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України.

6.5. Контракт набирає чинності з часу його підписання сторонами.

6.6. Цей контракт укладений у двох примірниках, які зберігаються у кожної із сторін і мають однакову юридичну силу.

7. Відповідальність сторін

7.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність відповідно до законодавства та цього контракту.

7.2. Спори між сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним законодавством.

8. АДРЕСИ СТОРІН. ІНШІ ВІДОМОСТІ.

8.1. Відомості про працівника:

Домашня адреса _____

Домашній телефон _____

Службовий телефон _____

Паспорт серія _____ № _____ виданий _____ р _____,
код _____.

8.2. Відомості про заклад освіти:

Повна назва: Комунальний вищий навчальний заклад Житомирський медичний інститут Житомирської обласної ради

Адреса: Велика Бердичівська, 46/15

р/р 31554220120036 МФО 820172

ДКСУ у м. Києві.

код 02011284

Від закладу освіти
Ректор Шатило В.Й.

Педагогічний працівник закладу

М.П.

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з навчальної роботи _____

Проректор з навчально – виховної роботи _____

Проректор з наукової роботи _____

Головний бухгалтер _____

Голова ППО співробітників _____

Додаток 6

До Положення про порядок проведення конкурсу при заміщенні вакантних посад науково – педагогічних працівників комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради

ТИПОВИЙ КОНТРАКТ ЗАСТУПНИКА КЕРІВНИКА

м. Житомир

«___» _____ 20__ року

Комунальний вищий навчальний заклад «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради, в особі ректора інституту ШАТИЛО Віктора Йосиповича, що діє на підставі Статуту. з одного боку, та громадянин

Уклали цей контракт про таке:

Призначається на посаду *проректора*

_____ терміном на 5 років з «___» _____ 20__ р. по «___» _____ 20__ р.

1. Загальні положення

1.1. _____ виконує покладені на неї обов'язки відповідно до законодавства України про працю, про освіту, рішень Уряду України, нормативних положень Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, статуту закладу, функціональних обов'язків, Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково – педагогічних працівників комунального вищого навчального закладу «Житомирський медичний інститут» Житомирської обласної ради та цього контракту.

1.2 . Цей контракт є особливою формою трудового договору. На підставі контракту виникають трудові відносини між науково - педагогічним працівником та закладом освіти в особі його керівника. Звільнення з посади керівника закладу не є підставою для розірвання контракту науково- педагогічним працівником.

1.3. На науково-педагогічного працівника, який уклав цей контракт, повністю поширюється законодавство про працю, про освіту, положення Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, статут закладу вищої освіти.

1.4. Терміном «сторони» у цьому контракті позначаються заклад вищої освіти та науково - педагогічний працівник.

1.5. Науково-педагогічний працівник підзвітний керівникові закладу вищої освіти, структурного підрозділу (кафедри) в межах покладених на нього обов'язків.

2. Права науково – педагогічного працівника

має право:

2.1. На академічну свободу, що реалізується в інтересах особи, суспільства та людства загалом.

2.2. На належні умови праці, побуту, відпочинку, вільний вибір методів та засобів навчання, що забезпечують високу якість освітнього навчального процесу.

2.3. На академічну мобільність.

2.4. На захист професійної честі та гідності.

2.5. На підвищення кваліфікації, та стажування не рідше одного разу на 5 років.

2.6. Брати участь в управлінні закладом вищої освіти, у тому числі обирати та бути обраним до органу вищого громадського самоврядування, вченої ради закладу вищої освіти чи його структурного підрозділу.

2.7. На захист права інтелектуальної власності.

2.8. Користуватися пільгами, встановленими законодавством про працю, в тому числі скороченим робочим днем, подовженою відпусткою.

2.9. Бути захищеним від посягання на правові, соціальні та професійні гарантії, відповідно до діючих актів законодавства та нормативних актів Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, статуту закладу та цього контракту.

2.10. Працювати на умовах погодинної оплати, за сумісництвом у своєму або в інших навчальних закладах.

3. Обов'язки науково – педагогічного працівника

На період чинності цього контракту _____ зобов'язана (ий):

3.1. Забезпечити високий рівень викладання навчальних дисциплін відповідно освітньої програми за спеціальністю, проводити наукову діяльність.

3.2. Підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність.

3.3. Дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати осіб, які навчаються у закладі вищої освіти, прищеплювати їм любов до України, виховувати в душі українського патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України.

3.4. Дотримуватися в освітньому процесі та науковій діяльності академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти.

3.5. Опублікувати не менше:

_____ монографій, _____ статей (у т.ч. _____ у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України; у т.ч. _____ наукових публікацій у періодичних виданнях, які включені до науково – метричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection.

3.6. Керувати науковою роботою не менше ніж _____ здобувачів вищої освіти.

3.7. Підготувати навчально-методичні посібники/ посібники для самостійної роботи та дистанційного навчання, конспектів лекцій/ практикумів/ методичних вказівок/ рекомендацій загальною кількістю три найменування.

3.8. отримати (науковий ступінь, вчене звання)

(зазначається науковий ступінь, вчене звання, терміни)

3.9. Підвищувати свою кваліфікацію відповідно до п.2.5. цього контракту.

3.10. Дотриматися чинного законодавства щодо збереження і набуття майна, збільшення прибутку закладу освіти, в т.ч. кафедри, зміцнення договірної, трудової дисципліни, захисту відомостей, що є державною, службовою та комерційною таємницею.

3.11. Своєчасне подання керівникові закладу, структурного підрозділу щорічного звіту про результати виконання умов, передбачених контрактом, а у разі неналежного їх виконання - достроково, на вимогу керівника закладу освіти.

4. Оплатат праці та соціально – побутове забезпечення

4.1. _____ за виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, встановлюється:

4.2. Посадовий оклад згідно штатного розпису.

4.3. _____ надається щорічна відпустка тривалістю 56 календарних днів і додаткова відпустка тривалістю _____ календарних днів.

4.4. Додатково може встановлюватися в межах фонду заробітної плати :

- Надбавка в розмірі до 30 відсотків посадового окладу щомісячно відповідно до стажу науково-педагогічної роботи.

- Надбавка у розмірі до 50% посадового окладу за складність, інтенсивність і напруженість у роботі, її якість.

- Винагорода за результатами роботи закладу, кафедри за рік відповідно до діючого у закладі Положення про преміювання.

4.5. _____ підлягає державному соціальному страхуванню на термін дії цього контракту.

5. Обов'язки інституту

Інститут зобов'язаний:

5.1. Забезпечити **працівнику** створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, виплачувати заробітну плату відповідно до цього контракту.

5.2. Визначити науково - педагогічному працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними засобами роботи.

5.3. Забезпечити умови техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці.

5.4. Забезпечити працівника на його вимогу матеріально-технічними засобами в обсязі, необхідному для виконання робіт по підготовці спеціалістів, виконання науково-дослідних робіт.

5.5. Надавати можливість підвищення кваліфікації, в тому числі через аспірантуру, докторантуру та інші форми одержання вищої наукової кваліфікації.

5.6. Надавати допомогу у навчально-методичному забезпеченні навчального процесу: документацією, технічними засобами навчання тощо.

5.7. Гарантувати додержання прав і законних інтересів працівника відповідно до чинного законодавства та цього контракту.

5.8. Надавати інформацію на запит науково - педагогічного працівника.

5.9. При необхідності організувати контроль професійної та наукової діяльності науково – педагогічного працівника.

5.10. Звільняти науково – педагогічного працівника по закінченню строку контракту, достроково на його вимогу, а також у випадку порушень законодавства та умов контракту, в тому числі закладом вищої освіти. Укладати контракт на наступний строк за згодою сторін, на що працюючий працівник має переважне право.

6. Зміни та розірвання контракту

6.1. Зміни та доповнення до цього контракту вносяться шляхом підписання сторонами додаткових угод. Контракт припиняє дію з підстав, передбачених чинним законодавством та умовами цього контракту.

6.2. Ректор може достроково розірвати контракт із проректором _____ з підстав визначених законодавством про працю, а також за поданням Вченої ради за порушення, невиконання або неналежне виконання умов контракту.

6.3. За ініціативою _____ дострокове розірвання контракту може бути у зв'язку з інститутом законодавства про працю, невиконання умов, передбачених контрактом (ст. 39 Кодексу законів про працю України). Підставою для дострокового припинення контракту за ініціативою працівника є хвороба або інвалідність, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом.

6.4. При розірванні контракту з підстав, не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України.

6.5. Контракт набирає чинності з часу його підписання сторонами.

6.6. Цей контракт укладений у двох примірниках, які зберігаються у кожної із сторін і мають однакову юридичну силу.

7. Відповідальність сторін та вирішення спорів

7.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність відповідно до законодавства та цього контракту.

7.2. Спори між сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним законодавством.

8. Адреси сторін. Інші відомості.

8.1. Відомості про працівника:

Домашня адреса _____

Домашній телефон _____

Службовий телефон _____

Паспорт серія _____ № _____ виданий _____ р _____, код _____.

8.2. Відомості про заклад освіти:

Повна назва: Комунальний вищий навчальний заклад Житомирський медичний інститут Житомирської обласної ради

Адреса: Велика Бердичівська, 46/15

р/р 31554220120036 МФО 820172

ДКСУ у м. Києві.

код 02011284

Від закладу освіти
Ректор Шатило В.Й.

Науково - працівник закладу

М.П.

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з навчальної роботи
Проректор з навчально – виховної роботи
Проректор з наукової роботи
Головний бухгалтер
Голова ППО співробітників
