

ЗАТВЕРДЖЕНО



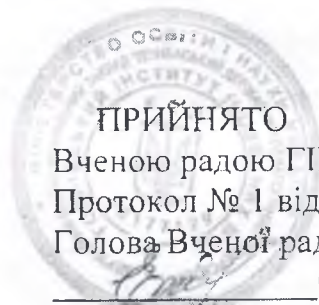
Вченою радою ДДПУ
Протокол № 1 від 21.09 2017 р.

Голова Вченої ради ДДПУ
С.О. Омельченко

« 21 » вересня 2017 р.

ПОРЯДОК

щодо проведення конкурсу при заміщенні посад науково-педагогічних працівників у Відокремленому структурному підрозділі «Горлівський інститут іноземних мов» Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» та укладання з ними трудових договорів (контрактів)



ПРИЙНЯТО

Вченою радою ГІМ ДВНЗ ДДПУ
Протокол № 1 від 29 серпня 2017 р.

Голова Вченої ради ГІМ
Є.М. Беліцька

« 29 » серпня 2017 р.

Бахмут, 2017

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ДДПУ
протокол № 2 від 21. 09. 2017 р.
Голова Вченої ради ДДПУ

_____ С.О. Омельченко
« ____ » _____ 2017 р.

ПОРЯДОК

щодо проведення конкурсу при заміщенні посад науково-педагогічних працівників у Відокремленому структурному підрозділі «Горлівський інститут іноземних мов» Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» та укладання з ними трудових договорів (контрактів)

ПРИЙНЯТО

Вченою радою ГІМ ДВНЗ ДДПУ
Протокол № 1 від 29 серпня 2017 р.
Голова Вченої ради ГІМ

_____ Є.М. Беліцька
« ____ » _____ 2017 р.

Бахмут, 2017

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Відокремленого структурного підрозділу Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» «Горлівський інститут іноземних мов» та укладення з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Порядок) визначає механізм та умови проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Відокремленого структурного підрозділу Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» «Горлівський інститут іноземних мов» (далі – Інститут), а саме: директора інституту, деканів факультетів, завідувача бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів.

1.2. Цей Порядок розроблено на підставі Закону України «Про вищу освіту», Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05 жовтня 2015 р. № 1005 (в новій редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 26 листопада 2015 р. № 1230), Положення про Інститут та Колективного договору Інституту.

1.3. Заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, не згаданих у п. 1.1. цього Порядку, відбувається без конкурсного відбору.

2. УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

2.1. Конкурс – спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників, що має на меті забезпечення Інституту фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти.

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

2.2. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису Інституту.

2.3. Відповідно до Положення про Інститут за конкурсом заміщуються посади директора інституту, деканів факультетів, завідувачів кафедр, завідувача бібліотеки, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів.

2.4. Заміщення посади заступника директора інституту, заступника декана факультету, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, відбувається за погодженням з органом студентського самоврядування в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування Інституту.

2.5. Злиття або поділ структурних підрозділів (факультетів, кафедр) не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника новоствореного структурного підрозділу (декана факультету, завідувача кафедри).

2.6. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом директора Інституту утворюється конкурсна комісія.

3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра.

3.2. Особа в Інституті 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 директора інституту, декана факультету, завідувача кафедри тощо.

3.3. Одна і та сама особа не може перебувати на посаді директора інституту, декана факультету, завідувача кафедри більш як два строки.

3.4. До участі у конкурсі на заміщення вакантної посади допускаються:

- **на посаду директора інституту** – науково-педагогічні працівники, які мають учене звання доцента та/або професора та науковий ступінь кандидата або доктора наук за профілем Інституту і мають стаж 10 років науково-педагогічної роботи в Інституті на постійній основі;
- **на посаду декана факультету** – науково-педагогічні працівники, які мають учене звання доцента та/або професора та науковий ступінь кандидата або доктора наук за профілем факультету і мають стаж 5 років науково-педагогічної роботи в Інституті на постійній основі;
- **на посаду завідувача бібліотеки** – особи, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста);
- **на посаду завідувача кафедри** – науково-педагогічні працівники, які мають учене звання доцента та/або професора та науковий ступінь кандидата або доктора наук за профілем кафедри і мають стаж 5 років науково-педагогічної роботи в Інституті на постійній основі;
- **на посаду професора:** а) особи, які мають вчене звання професора за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.5.1.1. цього Порядку; б) особи, які мають науковий ступінь доктора наук і вчене звання доцента за профілем кафедри й відповідають вимогам п. 3.5.1.2. цього Порядку; в) особи, які мають науковий ступінь кандидата наук і вчене звання доцента або старшого викладача за профілем кафедри та відповідають вимогам п. 3.5.1.3. цього Порядку;
- **на посаду доцента:** а) особи, які мають вчене звання професора або доцента за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.5.2.1. цього Порядку; б) особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.5.2.2. цього Порядку;
- **на посаду старшого викладача:** а) особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.5.3.1. цього Порядку; б) особи, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.5.3.2. цього Порядку;
- **на посаду викладача:** а) особи, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри і відповідають вимогам п. 3.5.4.1. цього Порядку.

3.5. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та Положення про Інститут, до претендентів на посади науково-педагогічних працівників встановлені такі **додаткові вимоги:**

3.5.1. Претенденти на заміщення вакантної посади **професора:**

3.5.1.1. Особи, які мають вчене звання професора за профілем кафедри повинні опублікувати за попередні 5 років стажу на цій же посаді (за наявності такого стажу) не менше 10 наукових і навчально-методичних праць, з них 3 у фахових наукових виданнях України ;

3.5.1.2. Особи, які мають науковий ступінь доктора наук і вчене звання доцента за профілем кафедри, повинні відповідати таким вимогам:

1) стаж педагогічної роботи не менше як 6 років у вищих навчальних закладах на посаді викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри, декана факультету, заступника керівника вищого навчального закладу з навчальної роботи чи наукової роботи, керівника вищого навчального закладу;

2) є авторами не менше як 6 праць, опублікованих після захисту докторської дисертації у фахових наукових виданнях України;

3) опублікували за попередні 5 років стажу на цій же посаді (за наявності такого стажу) не менше як 10 наукових і навчально-методичних праць, з них 3 у фахових наукових виданнях України.

3.5.1.3. Особи, які мають науковий ступінь кандидата наук і вчене звання доцента за профілем кафедри повинні відповідати таким вимогам:

1) стаж педагогічної роботи не менше як 13 років у вищих навчальних закладах на посаді викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри, декана факультету, заступника керівника вищого навчального закладу з навчальної роботи чи наукової роботи, керівника вищого навчального закладу;

2) стаж педагогічної роботи після присвоєння вченого звання доцента не менше як 5 років;

3) є авторами не менше 15 наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях України;

4) опублікували за попередні 5 років стажу на цій же посаді (за наявності такого стажу) не менше як 10 наукових і навчально-методичних праць, з них 3 у фахових наукових виданнях України;

5) підготували не менше як трьох кандидатів наук або двох кандидатів наук і є керівником дисертації не менше одного здобувача наукового ступеня;

3.5.2. Претенденти на заміщення вакантної посади **доцента**:

3.5.2.1. Особи, які мають вчене звання професора або доцента за профілем кафедри повинні опублікувати за попередні 5 років стажу на цій же посаді (за наявності такого стажу) не менше як 8 наукових і навчально-методичних праць, з них 3 у фахових наукових виданнях України.

3.5.2.2. Особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри повинні відповідати таким вимогам:

1) стаж педагогічної роботи не менше як 3 роки у вищих навчальних закладах на посаді викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри, декана факультету, заступника керівника вищого навчального закладу, керівника вищого навчального закладу;

2) є авторами не менше 8 наукових і навчально-методичних праць, з них не менше 6 у фахових наукових виданнях України; у тому числі опублікували не менше як 3 наукові праці після захисту кандидатської дисертації, з них 2 у фахових наукових виданнях України;

4) опублікували за попередні 5 років стажу на цій же посаді (за наявності такого стажу) не менше як 8 наукових і навчально-методичних праць, з них 3 у фахових наукових виданнях України.

3.5.3. Претенденти на заміщення вакантної посади **старшого викладача**:

3.5.3.1. Особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри, опублікували за попередні 5 років стажу на цій же посаді (за наявності такого стажу) не менше як 6 наукових і навчально-методичних праць, з них 2 у фахових наукових виданнях України;

3.5.3.2. Особи, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри, повинні відповідати таким вимогам:

1) стаж педагогічної роботи не менш як 3 роки у вищих навчальних закладах на посаді викладача або іншій посаді науково-педагогічного працівника;

2) є авторами не менше 8 наукових і науково-методичних робіт, у тому числі не менш 5 наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях України;

3) опублікували за попередні 5 років стажу на цій же посаді (за наявності такого стажу) не менше як 6 наукових і навчально-методичних праць, з них 2 у фахових наукових виданнях України.

3.5.4. Претенденти на заміщення вакантної посади **викладача**:

3.5.4.1. Особи, які мають науковий ступінь за профілем кафедри, і особи, які мають кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри, повинні опублікувати за минулі 5 років стажу на цій же посаді (за наявності такого стажу) не менш як 4 наукових і навчально-методичних праць, з них 1 у фахових наукових виданнях України.

3.6. Вимоги щодо публікацій за попередні 5 років стажу на цій же посаді (за наявності такого стажу) поширюються й на: а) науково-педагогічних працівників, термін трудового

договору (контракту) яких менший ніж 5 років. У такому випадку рекомендований доробок обчислюється пропорційно за роками відповідно до попередніх вимог; б) науково-педагогічних працівників, які працюють менше, ніж на одну ставку, у тому числі й сумісників.

3.7. Науково-педагогічні працівники, які працюють в Інституті на посадах професора, доцента, старшого викладача, викладача та претендують на продовження трудових відносин на конкурсній основі, не менше ніж за три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) подають на кафедру звіт встановленої форми про свою навчально-методичну, наукову та організаційну роботу за період дії трудового договору (контракту).

3.7.1. Науково-педагогічний працівник, який претендує на продовження трудових відносин на іншій кафедрі, повинен представити звіт тій кафедрі, на якій збирається працювати.

3.7.2. Звіт науково-педагогічного працівника заслуховується на засіданні кафедри з метою визначення кафедрою загальної оцінки та прийняття рішення про рекомендацію директорові Інституту щодо оголошення конкурсу на новий строк. Рішення приймається простою більшістю голосів штатних науково-педагогічних працівників кафедри.

4. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

4.1. Конкурс на заміщення посади директора Інституту в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує ректор Університету або уповноважений ним орган (особа) не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку контракту особи, яка займає цю посаду. У разі дострокового припинення повноважень директора Інституту конкурс оголошується протягом двох місяців з дня утворення вакансії.

Ректор Університету або уповноважений ним орган (особа) протягом одного місяця з дня оголошення конкурсу на посаду директора Інституту приймає пропозиції щодо претендентів на посаду директора Інституту і протягом 10 днів з дня завершення терміну подання відповідних пропозицій вносить кандидатури претендентів, які відповідають вимогам Закону України «Про вищу освіту», до Інституту для голосування.

4.2. Кандидатуру на посаду директора Інституту з числа науково-педагогічних працівників Університету обирає й рекомендує ректору Університету Конференція трудового колективу Інституту. Директор Інституту обирається шляхом таємного голосування у порядку, передбаченому Законом України «Про вищу освіту» і Статутом Університету.

4.3. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує директор Інституту, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Інституту, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, завідувача бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації.

Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть також розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.

4.4. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

4.5. Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника містить: повну назву Інституту; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене (почесне) звання тощо); строки подання заяв та документів; адресу та номери телефонів Інституту; адресу подання документів. Про зміни

умов конкурсу або його скасування видається наказ директора Інституту, про що окремо оголошується в такому самому порядку.

Додатково в оголошенні про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника зазначається повний перелік документів, які для участі в конкурсі претендент подає до відділу кадрів Інституту, зокрема: заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; список наукових праць; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи).

В окремих випадках може бути передбачено подання претендентами додаткових документів: особового листка з обліку кадрів та/або автобіографії; засвідчених згідно з вимогами законодавства України копій дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання. Претенденти, які працювали в Інституті до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом), подають звіт про свою роботу за попередній період та перспективний план.

4.6. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають ознайомитися із цим Порядком на офіційному веб-сайті Інституту. Для претендентів передбачена можливість ознайомлення із посадовими інструкціями науково-педагогічних працівників у відділі кадрів Інституту.

Строк подання заяв та документів становить 1 (один) місяць з дня опублікування у засобах масової інформації.

4.7. Особі, яка подала заяву, але не відповідає вимогам оголошеного конкурсу у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, Інститут надсилає відповідне письмове повідомлення у вигляді листа з повідомленням про вручення поштового відправлення або направляє повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо. Таке повідомлення надсилається не пізніше 3 (трьох) робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

4.8. Немотивована відмова претенденту щодо участі в конкурсі та вимоги надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів заборонені.

4.9. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників складає 2 (два) місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

4.10. При проведенні конкурсу на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди).

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних працівників Інституту.

Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються відкритим голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.11. При проведенні конкурсу на заміщення посад завідувачів кафедр відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні органу громадського самоврядування факультету. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Інституті) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить директор Інституту або, за його дорученням, заступник директора або декан факультету.

Висновки кафедри та органу громадського самоврядування факультету про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються голосуванням та передаються

на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

4.12. При проведенні конкурсу на заміщення посад деканів факультетів відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на засіданні органу громадського самоврядування факультету. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Інституті) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

Висновки органу громадського самоврядування факультету про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то додається висновок органу громадського самоврядування про оцінку діяльності декана факультету.

4.13. При проведенні конкурсу на заміщення посади завідувача бібліотеки відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Збори трудового колективу, на яких обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача бібліотеки, проводить директор Інституту або, за його дорученням, заступник директора.

Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

4.14. Наступним етапом проведення конкурсу є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів в Інституті за попередній період (якщо претендент працював в Інституті до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.

4.15. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади деканів факультетів, завідувача бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів для розгляду питання на засіданні вченої ради Інституту.

4.16. Вчена рада Інституту, після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади деканів факультетів, завідувача бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів.

Вчена рада факультету, після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади деканів факультетів, доцентів, старших викладачів, викладачів.

4.17. При розгляді кандидатур на посади деканів факультетів окремо оголошуються пропозиції факультету. Аналогічно, при розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу факультету та кафедри.

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

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

4.20. При обранні на посаду науково-педагогічних працівників вчена рада Інституту дотримується правил голосування:

прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування; кожен член вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, рішення вченої ради вважається

дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів; у випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, на цьому ж засіданні призначається повторне голосування; обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів вченої ради.

У випадках оголошення перерви у засіданнях вченої ради, після поновлення її роботи відбувається перевірка присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

4.21. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двом кандидатурам, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому ж засіданні вченої ради.

4.22. Рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію директором Інституту, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог цього Порядку.

4.23. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

4.24. У випадку, коли при проведенні конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням директора Інституту, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

5. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

5.1. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

5.2. З особою, яка набрала більше 50 відсотків голосів осіб, які мають право брати участь у виборах директора Інституту, ректор Університету або уповноважений ним орган (особа) укладає контракт не пізніше одного місяця з дня її обрання.

5.3. Директор Інституту в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників.

5.4. Підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин) є введене в дію рішення вченої ради Інституту або затверджене рішення конкурсної комісії.

5.4. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном до п'яти років. Строк трудового договору (контракту) може також установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад директора Інституту, деканів факультетів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років.

6. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

6.1. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом директора Інституту можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього

процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом.

6.2. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту).

6.3. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.

6.4. При утворенні нового факультету директор Інституту може призначити виконувача обов'язків декана цього факультету на строк до проведення виборів декана факультету, але не більш як на три місяці. При утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) директор Інституту може призначити виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

6.5. За працівниками Інституту, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та/або введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток в Інституті.

6.6. Гарантії, визначені у Кодексі законів про працю України, зберігаються в тому числі за працівниками Інституту, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

З В І Т
про навчально-методичну, наукову та організаційну роботу
науково-педагогічного працівника
Період звітності

I. Персональні дані

Прізвище та ініціали
Рік народження
Рік закінчення ВНЗ
Спеціальність
Навчальний заклад
Науковий ступінь
Вчене звання
Посада
Стажування, аспірантура, докторантура
Інститут/факультет
Кафедра
Керівник структурного підрозділу
Інше (за необхідністю)

II. Навчально-методична та виховна робота

1. Навчальні заняття (перелік навчальних дисциплін із вказівкою виду занять (лекц., практик., лабор. та ін.)):

.....
.....

2. Підготовка навчально-методичного забезпечення: підручники, посібники, програми, курси лекцій, цикли лабораторних робіт, довідники, інше.

.....
.....

3. Навчально-методичні публікації – за роками (кількість опублікованих у році):

.....
.....

4. Керівні функції у навчально-виховному процесі (заступник директора інституту чи декана факультету, керівник педпрактики, куратор курсу (групи), керівник наукового гуртка тощо – за роками):

.....
.....

5. Організація навчально-методичних конференцій, семінарів тощо:

.....
.....

6. Участь у роботі над підвищенням якості навчання та виховання:

.....
.....

7. Нагороди і відзнаки за результати у навчально-методичній та виховній роботі

.....
.....

8. Інша інформація стосовно навчально-методичної та виховної роботи

.....
.....

III. Наукова робота

1. Індивідуальна тема НДР

.....
.....

2. Загальна кількість публікацій

.....
.....

3. Публікації за період звітності

-
 4. Стан підготовки кандидатської/докторської дисертації (вказати час і місце захисту)

-
 5. Участь у наукових конференціях

-
 6. Патенти, авторські свідоцтва, впровадження

-
 7. Виконання проектів з різних джерел фінансування (держбюджету, міжнародних, міждержавних, госпдоговірних та ін.)

-
 8. Підготовка наукових кадрів, відгуків на дисертаційні роботи

-
 9. Членство у спецрадах, комітетах, комісіях, редколегіях, радах наукових товариств та ін.

-
 10. Участь у експертних радах, комітетах Міністерства, ДАК та ін.

-
 11. Наукова співпраця – внутрішньодержавна і міжнародна

-
 12. Інша інформація стосовно НДР

-
 IV. Організаційна діяльність
 1. Оргфункції у структурних підрозділах та інституті

-
 2. Участь у роботі колегіальних органів інституту та університету

-
 3. Участь в оргкомітетах конференцій, редколегіях часописів та збірників, у діяльності регіональних і державних інституцій, тощо

-
 4. Інша інформація стосовно організаційної діяльності

ПІБ науково-педагогічного працівника (підпис НПП)
 Дата

V. Оцінка завідувача кафедри

1. Навчально-методична робота	задовільно	незадовільно
2. Наукова робота	задовільно	незадовільно
3. Організаційна робота	задовільно	незадовільно
Загальна оцінка:	задовільно	незадовільно

Завідувача кафедри (назва кафедри) (підпис) ПІБ
 Дата

Директору Горлівського інституту
іноземних мов ДВНЗ «Донбаський
державний педагогічний університет»
доц. Беліцькій Є.М.

що мешкає за адресою _____

телефон _____

заява.

Прошу допустити мене до участі в конкурсі на заміщення посади
кафедри _____

До заяви додаю:

1. Особовий листок з обліку кадрів (для осіб, які не є штатними працівниками інституту).
2. Копію диплома кандидата/доктора _____ наук.
3. Копію атестата доцента/професора кафедри _____.
4. Копію трудової книжки для підтвердження стажу (для осіб, які не є штатними працівниками інституту).
5. Список наукових праць.
6. Звіт про роботу за попередній період роботи (для працівників інституту).
7. Перспективний план роботи.

З Порядком проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» та укладання з ними трудових договорів (контрактів) та професійно-кваліфікаційними вимогами до посади _____ ознайомлений (а).

Дата _____

Підпис _____

Заява зареєстрована в журналі реєстрації за № _____ від _____

Дата _____

Підпис відповідальної особи _____

Рішення конкурсної комісії (протокол № _____ від _____):
відповідає (не відповідає) вимогам до посади _____
комісія рекомендує (не рекомендує) до участі в конкурсі.

Голова комісії _____

(підпис)

ПІБ _____

Список
наукових та навчально-методичних праць

_____ прізвище, ім'я, по батькові
за _____ рр. *
_____ термін діючого контракту

№ п/п	Назва	Характ. роботи	Вихідні дані	Обсяг (стор.)	Спів-автори
1	2	3	4	5	6
Наукові та навчально-методичні праці, опубліковані до захисту дисертації					
1.					
2.					
Наукові та навчально-методичні праці, опубліковані після захисту дисертації					
3.					
4.					
Основні навчально-методичні праці					
5.					
6.					

- публікації з планової теми НДР – ...;*
- публікації у фахових наукових виданнях України – ... ;
- публікації у наукових виданнях, що індексуються міжнародними наукометричними базами –

Науково-педагогічний
працівник

_____ підпис

_____ прізвище, ініціали

СПИСОК ЗАСВІДЧУЮ:

Завідувач кафедри (назва)

_____ підпис

_____ прізвище, ініціали

Вчений секретар вченої ради

_____ підпис

_____ прізвище, ініціали

* Особа, яка вперше бере участь в конкурсному відборі на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», у списку наукових праць не вказує терміну контракту та числа публікацій з планової теми НДР.

БЮЛЕТЕНЬ

для таємного голосування щодо обрання і рекомендації на посаду

Вчена рада Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ ДДПУ
засідання (дата проведення)
протокол № _____

№ п/п	Прізвище, ім'я та по батькові
1.	

Примітка: Згода чи незгода з кандидатурою виражається залишенням чи викресленням прізвища кандидата в бюлетені.

ВИТЯГ

з протоколу № ____ засідання конференції трудового колективу
факультету (назва факультету)
Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний
педагогічний університет»
Від (дата)

Усього членів конференції - ... осіб
Присутні - ... особи

СЛУХАЛИ: Про рекомендацію ПБ для обрання на посаду завідувача кафедри (назва кафедри)

ВИСТУПИЛИ: ПБ, ПБ, ПБ.

Голосування таємне	
Роздано бюлетенів	
В урні виявилось	
Результати голосування	
«ЗА»	
«ПРОТИ»	
недійсних	

УХВАЛИЛИ: 1. Професійні та особистісні якості ПБ відповідають (не відповідають) вимогам до посади завідувача кафедри (назва кафедри).
2. Рекомендувати (не рекомендувати) вченій раді інституту кандидатуру ПБ для обрання на посаду завідувача кафедри (назва кафедри).

Голова конференції (підпис) ПБ

Секретар засідання (підпис) ПБ

* За зразком формуються витяги з протоколів конференцій трудових колективів факультетів за рекомендаціями кандидатур претендентів на посади декана факультету, завідувача кафедри та витяги з протоколів трудового колективу бібліотеки за рекомендацією кандидатури претендента на посаду завідувача бібліотеки.