

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ МИСТЕЦТВ



**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ПРИ ЗАМІЩЕННІ  
ВАКАНТНИХ  
ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА  
УКЛАДАННЯ З НИМИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ)  
ЛЬВІВСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МИСТЕЦТВ**

Введено в дію наказом ректора ЛНАМ

№ 26 від 27.03 2017 року

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

**1.1.** Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) Львівської національної академії мистецтв (далі - Положення) визначає порядок організації проведення конкурсу з метою формування якісного складу науково-педагогічних працівників Львівської національної академії мистецтв (далі - Академія).

**1.2.** Положення розроблене відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Статуту Академії та на підставі 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 05.10.2015 р. № 1005.

**1.3.** Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) Львівської національної академії мистецтв затверджує Вчена рада Академії.

**1.4.** Зміни та /або доповнення до даного положення вносяться у порядку встановленому для його прийняття.

**1.5.** Прийняття на роботу науково – педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

**1.6.** Конкурсний відбір 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.

**1.7.** Рішення про проведення конкурсу за наявності вакантних посад науково-педагогічних працівників, а саме: декана факультету, директорів відокремлених структурних підрозділів, завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента, директора бібліотеки, наукових співробітників бібліотеки, завідувача аспірантури ухвалює ректор Академії, про що видається наказ.

**1.8.** Для організації та проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних (виборних) посад науково-педагогічних працівників наказом ректора Академії утворюється конкурсна комісія у складі голови, секретаря (вчений секретар) і членів комісії.

**1.9.** Основними завданнями комісії є:

- визначення умов проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників;
- перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам Закону України «Про вищу освіту» та умовам конкурсу;
- надання ректору (директору, декану) та Вченим радам Академії (КІДПМ, факультету) обґрунтованих пропозицій (рекомендацій) щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників;
- визначення відповідності наукових ступенів та / або вчених (почесних) звань претендентів на посаду завідувачів кафедр профілю кафедри.

**1.10.** Голова комісії:

- здійснює керівництво діяльністю комісії, визначає порядок її роботи;
- головує на засіданнях комісії;
- забезпечує виконання покладених на комісію завдань;
- приймає в межах своєї компетенції рішення, організовує і контролює їх виконання.

**1.11.** Секретар комісії забезпечує:

- підготовку тексту оголошення про проведення конкурсу та публікацію оголошень про конкурс у засобах масової інформації та на офіційному веб-сайті Академії;
- отримання конкурсних документів кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників;
- своєчасне інформування членів комісії стосовно організаційних питань її діяльності;
- ведення та оформлення протоколів засідань комісії;
- за дорученням голови комісії виконує іншу організаційну роботу.

**1.12.** У разі відсутності секретаря, його обов'язки за дорученням голови комісії виконує інший член комісії.

**1.13.** Засідання комісії є правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин її членів.

## **2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

**2.1.** Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Академії здійснюється на основі конкурсного відбору.

**2.2.** Конкурсний відбір 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.

**2.3.** Перелік вакантних посад науково-педагогічних працівників Академії, які заміщуються в порядку конкурсного відбору, визначений частиною одинадцятою статті 55 Закону України «Про вищу освіту»: завідувачі кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі.

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

Обрання за конкурсом може проводитись у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду.

**2.4.** Також за конкурсом заміщуються посади деканів факультетів, директорів відокремлених структурних підрозділів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки, наукових співробітників бібліотеки та завідувача аспірантури. Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників за конкурсом може проводитись в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантності посади.

## **3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

**3.1.** Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) 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 відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про вищу освіту».

**3.2.** Претендент на посаду декана факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету.

Декан факультету здійснює свої повноваження на постійній основі.

Відповідно до частини п'ятої статті 43 Закону України «Про вищу освіту» одна і та сама особа не може бути деканом факультету більше ніж два строки

**3.3.** Претендент на посаду керівника кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

Відповідно до частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту» завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.

**3.4.** Підпункт десятий пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону та вимоги статті 43 Закону щодо перебування декана факультету, завідувача кафедри на посаді не більше двох строків застосовувати до керівників, обраних на посаду з 6 вересня 2014 року, а деканам факультету, завідувачам кафедр, які обрані на відповідні посади до 6 вересня 2014 року, продовжувати виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

## **4. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ**

**4.1.** Конкурс – спеціальна форма добору персоналу, що має на меті забезпечити вибори претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників Академії з числа осіб, які найбільше відповідають вимогам сучасної освіти, що визначаються кваліфікаційним характеристиками відповідних посад.

**4.2.** Рішення про проведення конкурсу за наявності вакантних посад науково-педагогічних працівників, а саме: декана факультету, директора відокремленого структурного підрозділу, завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента, директора бібліотеки, наукового співробітника бібліотеки, завідувача аспірантури ухвалює ректор Академії, про що видається відповідний наказ.

**4.3.** Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Академії та в засобах масової інформації. Дата публікації оголошення про конкурс на вакантні посади вважається першим днем оголошення конкурсу.

**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.

**4.5.** Прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі здійснює загальна канцелярія. Якщо особа подала заяву та документи, які не відповідають вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову конкурсної комісії. Повідомлення про письмову відмову надсилається не пізніше 5 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

**4.6.** В оголошенні про конкурс зазначаються такі відомості:

- повна назва Академії;
- найменування посад, на які оголошено конкурс;
- вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо);
- строки подання заяв та документів, їх стислий перелік;
- адресу та номери телефонів Академії;
- адресу подання документів.

**4.7.** Строк подання документів для участі в конкурсі становить не більше 1 місяця з дня опублікування оголошення про конкурс.

**4.8.** Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора, про що подається оголошення в такому самому порядку та на офіційному сайті Академії.

**4.9.** Претендент на посаду у строк, передбачений пунктом 4.3. цього Положення, подає особисто в загальну канцелярію або направляє поштою до Академії такі документи:

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч;
- особовий листок з обліку кадрів та власноруч написану біографію (для осіб, які не працюють в Академії);
- засвідчені у встановленому законодавством порядку (відділом кадрів, де працює претендент чи нотаріально засвідчені) копії документів про освіту, вчене (почесне) звання, науковий ступінь (для осіб, які не працюють в Академії);
- копію паспорта громадянина України (сторінки 1, 2, 11) та ідентифікаційного номеру (для осіб які не працюють в Академії);
- копію трудової книжки, засвідчену кадровою службою за основним місцем роботи із зазначенням дати засвідчення (для осіб, які не працюють в Академії);
- список наукових та науково-методичних праць та творчих робіт за останні п'ять років, із вказівкою про кількість публікацій у фахових наукових виданнях України чи у провідних наукових виданнях інших держав;
- звіт про навчально-методичну, виховну, науково-дослідну, творчу роботу протягом терміну попереднього контракту (для осіб, які працюють в Академії);
- копію документів про стажування або звіту зі стажування;
- програму (проект) розвитку структурного підрозділу (для кандидатів на посаду директора відокремлених структурних підрозділів);
- письмову згоду на проведення перевірки поданих відомостей та зберігання, використання, обробку (для осіб, які не працюють в Академії).

**4.10.** Дата відправлення документів до Академії на участь у конкурсному відборі визначається штампом поштового відділення з місця відправлення.

**4.11.** Документи, подані кандидатом особисто або направлені поштою, реєструються в канцелярії Академії у день їх надходження.

**4.12.** Якщо закінчення оголошеного конкурсу припадає на неробочий день, останнім днем подання документів вважається перший за ним робочий день.

**4.13.** Документи, що надійшли після закінчення строку для їх подання, не розглядаються і повертаються кандидату під особистий підпис або надсилаються поштою.

**4.14.** Претенденти на заміщення вакантних посад можуть ознайомитися із цим Положенням у відділі кадрів Академії, вченого секретаря та на офіційному веб-сайті Академії.

**4.15.** При заміщенні посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів проводиться попереднє обговорення кандидатур претендентів 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 (педагогічних) працівників Академії.

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

**4.16.** При заміщенні посад завідувачів кафедр проводиться 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 Вченої ради факультету.

Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Академії) та запропоновані ним програми розвитку

кафедри. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, має проводити ректор Академії або, за його дорученням, заступник ректора Академії, декан факультету, інституту.

Висновки кафедри, Вченої ради факультету, про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням, візуються деканом факультету та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

**4.17.** При заміщенні посад деканів факультетів проводиться попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад деканів факультетів (в їх присутності) трудовими колективами всіх кафедр, що входять до складу відповідного факультету, а також на засіданні вченої ради факультету. Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Академії) та запропоновані ними програми розвитку факультету.

Висновки кафедр, Вченої ради факультету про професійні та особисті 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 відповідно до частини десятої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» додається висновок про оцінку діяльності декана факультету.

**4.18.** При заміщенні посади директора бібліотеки проводиться попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, може проводити ректор Академії або, за його дорученням, заступник ректора Академії.

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

**4.19.** Після закінчення строку подання заяв, голова комісії призначає засідання комісії.

Конкурсна комісія розглядає подані матеріали у присутності кандидатів на посаду та ухвалює відкритим голосуванням рішення щодо рекомендації (не рекомендації) Вченій раді щодо обрання на посаду, яке голова комісії оголошує на засіданні Вченої ради.

За рівної кількості голосів голос голови комісії є вирішальним.

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

**4.21.** У випадку виявлення фактів подання кандидатом недостовірних даних або підроблених документів, такий кандидат не допускається до участі у конкурсному відборі, а його документи повертаються.

**4.22.** Секретар відповідної Вченої ради готує документи для таємного голосування на засіданні Вченої ради Академії для лічильної комісії:

- список членів Вченої ради;
- конверт з бюлетенями для таємного голосування;
- протокол засідання лічильної комісії – 2 примірники.

**4.23.** Вчена рада Академії (факультету, відокремленого структурного підрозділу), після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки, завідувача аспірантурою.

**4.24.** Вчена рада Академії може делегувати повноваження з розгляду питання стосовно претендентів на посади доцентів Вченій раді факультету.

**4.25.** При розгляді кандидатур на посади деканів факультетів, директора відокремленого структурного підрозділу окремо оголошуються пропозиції факультету чи відокремленого структурного підрозділу.

Аналогічно, при розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри.

**4.26.** Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради.

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

**4.28.** Під час голосування на засіданні Вченої ради Академії (факультету, відокремленого структурного підрозділу) прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносити до одного бюлетеня для таємного голосування, кожен член вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Рішення Вченої ради Академії (факультету, відокремленого структурного підрозділу) вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів; у випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування; обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради.

У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради Академії (факультету, відокремленого структурного підрозділу), після поновлення її роботи є необхідність перевірки присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

**4.29.** Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двох кандидатурах, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому самому засіданні Вченої ради.

**4.30.** Рішення Вченої ради Академії (факультету, відокремленого структурного підрозділу) набирає чинності після його введення в дію ректором Академії, який несе відповідальність за дотримання претендентами вимог Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників, затвердженого в Академії, та укладання з ними трудових договорів (контрактів).

**4.31.** Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то слід врахувати, що наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради Академії (факультету, відокремленого структурного підрозділу).

**4.32.** Якщо 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 Академії (факультету, відокремленого структурного підрозділу) або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затвержені) мотивованим рішенням ректора Академії, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно впродовж одного місяця.

## **5. УКЛАДЕННЯ 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.** Ректор Академії призначає на посаду науково-педагогічних працівників. Підставою для призначення є укладання трудового договору (контракту).

**5.3** Підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків є рішення Вченої ради.

**5.4.** При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило, укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном до п'яти років. Строк трудового договору (контракту) може також установлюватися за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів відокремлених структурних підрозділів, 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 ректора Академії можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

**6.2.** У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково - педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням.

**6.3.** Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів кафедр та директора бібліотеки.

**6.4.** 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, тощо), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.

**6.5.** У разі утворення нового факультету, ректор Академії може призначити виконувача обов'язків керівника цього факультету на строк до проведення виборів керівника факультету, але не більш як на три місяці.

**6.6.** При утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу), ректор Академії може призначити виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

**6.7.** За працівниками, 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 на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.



**6.8.** Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій статтею 119 Кодексу законів про працю України, зберігаються за працівниками, 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.