

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
Приказом Министерства
образования и науки
Донецкой народной Республики
от _____ 2015 г. № ____

ПРОЕКТ

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в
образовательной организации высшего профессионального образования
Донецкой Народной Республики

I. Общие положения

I.1. Настоящее Типовое положение о порядке замещения должностей научных, научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) в образовательной организации высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики (далее - Положение) определяет порядок и условия конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между образовательной организацией высшего профессионального образования и работником из числа научно-педагогического состава и научного состава сроком до 5 лет *.

I.2. Конкурс – специальная форма отбора научно-педагогических работников образовательной организации, которые по своим профессионально-квалификационным качествам соответствуют требованиям, установленным по отношению к научно-педагогическим работникам действующим законодательством и условиям объявленного конкурса.

I.3. Положение в части профессорско - преподавательского состава распространяется на проректоров, деканов факультета заместителей деканов факультета, директоров учебно-научных институтов, деятельность которых непосредственно связана с образовательным или научным процессом директора библиотеки, заведующих кафедрами, профессоров, доцентов,

старших преподавателей, преподавателей и ассистентов, **научных работников библиотек, заведующих аспирантуры, докторантуры** образовательных организаций высшего профессионального образования.

I.4. Положение в части научного состава распространяется на научных работников (руководитель научно - исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник) научного подразделения, кафедры образовательной организации высшего профессионального образования.

I.5. На должности научных, научно-педагогических работников (далее - работники) избираются, как правило, лица, которые имеют ученые степени либо ученые звания, а также выпускники аспирантуры и докторантуры, а также лица, которые имеют степень магистра.

I.6. На должность ассистента могут претендовать лица, которые имеют, как правило, ученую степень доктора наук по соответствующей отрасли знаний (кандидата наук по соответствующей специальности) или выпускники аспирантуры по соответствующей специальности, или лица, которые имеют степень магистра по специальности, соответствующей профилю деятельности кафедры.

I.7. На должность преподавателя могут претендовать лица, которые имеют, как правило, ученую степень доктора наук по соответствующей отрасли знаний (кандидата наук по соответствующей специальности) или выпускники аспирантуры по соответствующей специальности, или лица, которые имеют степень магистра по специальности, соответствующей профилю деятельности кафедры, имеют печатные учебно-методические (научные) труды, которые используются в педагогической практике, и стаж научно-педагогической работы в высших учебных заведениях не менее двух лет.

1.8. На должность старшего преподавателя могут претендовать лица,

которые имеют, как правило, ученую степень доктора наук по соответствующей отрасли знаний (кандидата наук по соответствующей специальности), выпускники аспирантуры по соответствующей специальности, имеют печатные учебно-методические (научные) работы, используемые в педагогической практике, и стаж научно-педагогической работы в высших учебных заведениях не менее трех лет.

1.9. На должность доцента могут претендовать лица, которые имеют ученое звание доцента (старшего исследователя или старшего научного сотрудника) или лица, которые имеют научную степень доктора наук по соответствующей отрасли знаний (кандидата наук по соответствующей специальности) и печатные учебно-методические (научные) работы по профилю деятельности кафедры.

Как исключение, к участию в конкурсе на замещение должности доцента ректором университета могут быть допущены лица без ученой степени, имеющие стаж научно-педагогической работы в высших учебных заведениях не менее 15 лет, являются авторами общепризнанных учебных пособий или учебников, выданных в течение последних десяти лет, значительных учебно-методических и научных работ (не менее 25), используемых в педагогической практике, преподают основные учебные дисциплины на высоком научно-методическом уровне.

1.9. На должность профессора могут претендовать лица, имеющие ученое звание профессора или лица, которые имеют научную степень доктора наук и ученое звание доцента (старшего исследователя или старшего научного сотрудника), или лица, имеющие ученую степень доктора наук, печатные научные и учебно-методические работы, используемые в педагогической практике по профилю деятельности кафедры, готовят кандидатов наук. Как исключение, к участию в конкурсе на замещение должности профессора ректором университета могут быть допущены лица, имеющие ученую степень доктора наук по соответствующей отрасли знаний (кандидата наук по

соответствующей специальности), ученое звание доцента по профилю деятельности кафедры, стаж научно-педагогической работы в высших учебных заведениях не менее 15 лет, а также являются единоличными авторами общепризнанных учебников (учебных пособий) или не менее трех учебников (учебных пособий), написанных в соавторстве, выданных в течение последних десяти лет, имеют значительные учебно-методические или научные работы (не менее 25), которые используются в педагогической практике, преподают основные учебные курсы на высоком научно-методическом уровне и единолично подготовили не менее трех кандидатов наук.

1.10. На должность заведующего кафедрой могут претендовать лица, которые имеют, как правило, ученую степень доктора наук и/или ученое звание профессора по профилю деятельности кафедры и стаж научно-педагогической работы в высших учебных заведениях не менее пяти лет.

1.11. На должность декана факультета (директора учебно-научного института) могут претендовать лица из числа научно-педагогических работников университета, имеющих ученую степень и ученое звание по профилю факультета (учебно-научного института).

1.12. Рассмотрение и избрание по конкурсу претендентов на должности научных, научно-педагогических работников проводятся на ученом совете (научно-техническом совете, совете) организации или ученом совете (совете) структурного подразделения уполномоченном на проведение избрания по конкурсу уставом организации (далее – ученый совет).

1.13. При конкурсном отборе профессорско-преподавательского состава ассистенты, преподаватели, старшие преподаватели и доценты избираются на ученых советах факультетов, а профессора – на ученых советах образовательных организаций высшего профессионального образования.

1.14. Конкурс на замещение преподавательских должностей общевузовских кафедр может проводиться как на ученом совете организации, так и

факультета, а также по усмотрению руководителя образовательной организации.

2. Порядок замещения должностей научно - педагогических работников

2.1. Заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов.

2.2. Конкурсный отбор объявляется руководителем (ректором, проректором, руководителем филиала и т.п.) образовательной организации высшего профессионального образования (далее – образовательная организация, организация), о чем издается приказ.

2.3. Объявление с указанием сроков и условий проведения конкурса публикуется в периодической печати или других средствах массовой информации, в том числе на сайте организации в сети Интернет, не менее чем за два месяца до его проведения.

Условия, которые должны соблюдаться в конкурсном объявлении, приведены в приложении А).

2.4. Должность считается вакантной после увольнения научно-педагогического работника на основаниях, предусмотренных действующим законодательством о труде, а также при введении в штатное расписание высшего учебного заведения новой должности.

2.5. Лица, которые желают принять участие в конкурсе, подают до соответствующего структурного подразделения университета следующие документы:

- 1) заявление на имя ректора об участии в конкурсе;
- 2) личный листок по учету кадров, заверенный по их последнему месту работы;
- 3) две фотографии размером 4 x 6 см;
- 4) автобиографию;

- 5) заверенные в установленном порядке копии документов о высшем образовании, ученой степени, ученом звании;
- 6) копию паспорта, заверенную кадровой службой;
- 7) список научных и научно-методических трудов, заверенный по месту работы;
- 8) информацию о повышении квалификации научно-педагогических кадров.

2.6. Срок подачи заявлений для участия в конкурсном отборе – один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе: течение срока начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которым определено его начало, а истекает в соответствующее число следующего месяца.

2.7. Заявления об участии в конкурсе могут подавать лица, которые имеют высшее образование и по своим профессионально-квалификационным качествам соответствуют требованиям к научно-педагогическим работникам, условиям объявленного конкурса.

2.8. Если в конкурсе принимают участие лица, ранее не работавшие в данной организации, они вместе с заявлением представляют документы, свидетельствующие о личных достижениях и творческих успехах за весь период их трудовой деятельности.

2.9. Отчет работающего научно-педагогического работника должен основываться на итогах выполнения им всех видов работы за пятилетний (или иной другой до пяти лет) срок замещения должности с разбивкой по годам;

2.10. Отказ в приеме заявления должностным лицом образовательной организации, ответственным за организацию и проведение конкурсного отбора, может иметь место в случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности, установленным действующими нормативными правовыми актами

локальными нормативными актами организации, либо в случае нарушения установленных сроков подачи заявления, условий объявленного конкурса.

2.11. Претенденты имеют право ознакомиться с настоящим Положением, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора, коллективным договором и присутствовать на заседаниях ученого совета и других коллегиальных органов, рассматривающих их кандидатуры.

2.12. До заседания ученого совета руководитель организации или уполномоченное им должностное лицо организует предварительное обсуждение кандидатур претендентов, при необходимости предлагает претендентам на должности профессорско-преподавательского состава прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия, претендентам на научные должности - выступить с сообщением по предлагаемой тематике научных исследований и по итогам вырабатывает выводы и рекомендации, текст которых в письменном виде, вместе с материалами по итогам аттестации работников, доводятся до сведения ученого совета на его заседании (до проведения голосования).

2.13. Наряду с преподавательской работой и научной деятельностью в равной степени учитываются повышение квалификации за отчетный период (стажировка, работа над кандидатской или докторской диссертацией), а также рост педагогического мастерства.

2.14. Претенденты должны быть ознакомлены с выводами и рекомендациями до заседания соответствующего ученого совета образовательной организации (филиала, факультета).

Негативные выводы не дают права отказывать претенденту в рассмотрении его кандидатуры ученым советом (филиала, факультета).

Образовательная организация обязана внести фамилии всех претендентов конкурсного отбора на данную должность (независимо от выводов) в бюллетень для тайного голосования на ученом совете.

2.15. Решение по конкурсному отбору принимается по результатам тайного голосования.

2.16. Для подсчета голосов ученый совет организации или другие коллегиальные органы перед началом голосования избирают счетную комиссию в составе не менее трех членов ученого совета, коллегиального органа.

2.16.1. По каждой кандидатуре конкурсного отбора счетная комиссия оглашает результаты голосования.

2.16.2. Протокол счетной комиссии утверждается ученым советом организации, коллегиальным органом и приобщается к материалам конкурса.

2.16.3. Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов ученого совета (коллегиального органа), но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее $2/3$ списочного состава ученого совета.

2.17. При получении равного количества голосов претендентами проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета, коллегиального органа (образец заполнения бюллетеня согласно приложению Б).

При повторении этого результата конкурс считается несостоявшимся и объявляется повторно.

Бюллетень, в котором оставлено более одной фамилии признается недействительным.

2.18. Если не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50% голосов членов ученого совета (совета), конкурсный отбор признается несостоявшимся и объявляется повторно.

2.19. В случае успешного прохождения кандидатом конкурса на замещение должности научного, научно-педагогического работника с этим кандидатом может быть заключен трудовой договор.

2.20. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета (совета) образовательной организации (факультета, филиала).

2.21. По результатам конкурсного отбора и после заключения с работником трудового договора издается приказ ректора (проректора) организации о приеме на соответствующую должность научно-педагогического работника, что завершает процедуру приема на соответствующую научно-педагогическую должность.

2.22. Ежегодно не позднее 1 июня приказом руководителя организации (уполномоченного им лица) объявляются должности научно-педагогических работников, по которым у лиц, замещающих эти должности, в следующем учебном году оканчиваются срочные трудовые договоры или срок избрания на должность. Указанный приказ размещается на официальном сайте организации в сети «Интернет» и доводится до сведения научно-педагогических работников, замещающих объявленные должности.

2.23. При наличии вакантной научно - педагогической должности конкурсный отбор в установленном порядке может быть объявлен руководителем в период учебного года.

2.24. Конкурсный отбор на указанные вакантные должности не объявляется при переводе работника с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им должности на той же кафедре, в научной организации или при переводе на другую профильную кафедру (отдел) до окончания срока трудового договора.

2.25. Истечение срока трудового договора с работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях:

- если работник не представил заявление для участия в конкурсном отборе в соответствии с п. 2.5 настоящего Положения для последующего заключения трудового договора на очередной срок;
- если работник не прошел конкурсный отбор на ученом совете организации (ученом совете, совете факультета, филиала).

2.26. Процедура расторжения трудового договора с работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется соответствующими распорядительными актами.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Временное Типовое положение о порядке замещения должностей научно - педагогических работников в образовательной организации высшего образования распространяется на замещение должностей научно - педагогических работников образовательных организаций дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), имеющих факультеты и кафедры.

3.2. Споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения – в порядке, установленном законодательством о труде.

3.3. Увольнение педагогических работников по инициативе администрации образовательной организации в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

3.4. Если научно-педагогический работник отказался участвовать в конкурсном отборе, то он также подлежит увольнению в связи с истечением срока трудового договора. В этом случае трудовой договор может быть расторгнут как по соглашению сторон, так и по инициативе самого работника.

3.5. На лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, настоящее Положение не распространяется.

3.6. На лиц, привлекаемых к научной деятельности на условиях гражданско - правового договора настоящее Положение не распространяется.

3.7. Образовательной организацией могут быть установлены в соответствии с действующим законодательством дополнительные требования к лицам,

которые могут занимать должности научных, научно-педагогических работников.

3.8. Образовательная организация имеет право вносить изменения в обязательные условия конкурса или отменять его даже в тех случаях, когда кто-либо из претендентов уже подал заявление для участия в конкурсном отборе.

При этом изменение условий конкурса или его отмена должны быть доведены до сведения возможных и реальных его участников, т.е. лиц, на которых было рассчитано объявление о конкурсном отборе, в том же порядке, в каком был объявлен конкурс.

3.9. На основании данного Положения образовательная организация высшего образования, дополнительного профессионального образования разрабатывает собственное локальное Положение, которое утверждается приказом руководителя образовательной организации.

В локальном Положении может быть

- закреплён объём выполняемой научно-педагогическими работниками работы (0,25 ставки, 0,5 ставки и т.п.);
- указано конкретное должностное лицо, которое несет ответственность за организацию и проведение конкурса в образовательной организации (начальник отдела кадров, ученый секретарь);
- конкретизирован перечень документов, прилагаемых к заявлению, подтверждающие соответствие претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности: копия диплома о высшем образовании, список научных трудов, копия диплома кандидата (доктора) наук, копия аттестата доцента (профессора), в необходимых случаях – копия трудовой книжки, подтверждающая наличие соответствующего стажа работы, документ, подтверждающий повышение квалификации;
- указан срок, не позже которого материалы, поступившие на конкурс и прилагаемые к заявлению, должны быть переданы для рассмотрения на соответствующую кафедру (например, в течение трех дней);

- указан срок с момента проведения ученого совета, в течение которого руководитель организации издает приказ по результатам принятого ученым советом решения (например, не должен превышать 14 календарных дней);
- указан срок, в течение которого избранный по конкурсу претендент должен заключить с организацией трудовой договор (устанавливается соглашением сторон, например, в течение месяца после утверждения руководителем конкурса).

При этом неявка без уважительной причины претендента в течение указанного срока для заключения трудового договора лишает его в последующем права требовать от организации заключения трудового договора на основании акта избрания по конкурсу, и последний утрачивает свое юридическое значение.

В течение этого же месячного срока организация в лице ее руководителя обязана заключить с избранным по конкурсу лицом трудовой договор на срок избрания. В противном случае руководитель в письменной форме обязан изложить претенденту причину, которая препятствует заключению с ним договора;

- в исключительных случаях, с целью непрерывности образовательного процесса допускается заключение срочного трудового договора между образовательной организацией и преподавателем до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке (для замещения временно отсутствующих штатных научно-педагогических работников, за которыми в соответствии с законом сохраняется место работы, например для замещения преподавателя – женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет).

* Очередное избрание научно-педагогического работника на занимаемую должность представляет собой аттестацию (конкурс-аттестацию), при которой ученый совет образовательной организации (структурного

подразделения) подтверждает ранее принятое решение при избрании данного работника по конкурсу (конкурсу-выбору), но уже с учетом определенных итогов его профессиональной деятельности за прошедший период.

При этом конкурс-аттестацию следует отличать от обычной периодической аттестации. (Сам порядок конкурсного избрания более демократичен, чем аттестация). При конкурсном избрании наличествуют стадия выдвижения кандидатур, процесс их обсуждения и отбора, процедура голосования и т.п., а при аттестации этого нет. Кроме того, деловые качества работника определяют коллектив кафедры, члены ученого совета факультета (образовательной организации), а не аттестационная комиссия (достаточно узкая группа лиц).

Приложение А

к Типовому положению о порядке
замещения должностей научных, научно-
педагогических работников в
образовательной организации высшего
профессионального образования,
утвержденному приказом МОН ДНР
от «___» _____ 20__ г. № _____

Условия, которые должно содержать конкурсное объявление на замещение научно-педагогических должностей в образовательной организации высшего образования

К числу обязательных условий относятся:

— название должности: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, если это преподавательская должность, и младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник,

ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела и лаборатории, если это должность научного работника, с указанием соответствующей кафедры, факультета или научного подразделения высшего учебного заведения;

— квалификационные требования, предъявляемые к участникам конкурса (наличие специального высшего образования, ученой степени, ученого звания по кафедре или по специальности и стажа работы) в соответствии с установленным по этой должности разрядом Единой тарифной сетки;

— объем работы (полная ставка или ее часть), на которую вправе рассчитывать претендент в случае его избрания;

— место и срок приема заявлений желающих участвовать в конкурсном отборе.

Дополнительные условия конкурса, которые устанавливаются организацией:

- порядок оформления претендентами заявления на участие в конкурсе и его формы;
- указывается лицо, ответственное за организацию и проведение конкурсного отбора;
- порядок возврата документов участникам конкурса, не прошедшим по конкурсу, и т. п.

Приложение Б

к Типовому положению о порядке
замещения должностей научных, научно-
педагогических работников в
образовательной организации высшего
профессионального образования,
утвержденному приказом МОН ДНР
от «___» _____ 20__ г. № _____

ОБРАЗЕЦ БЮЛЛЕТЕНЯ

(наименование образовательной организации)

Бюллетень

для тайного голосования по конкурсному отбору на должность

(наименование должности, кафедры, научного структурного подразделения)

Ученый совет (совет) _____

(образовательной организации, филиала, факультет)

Решение заседания ученого совета (совета)

(дата и N протокола) _____

№ п.п.	Ф.И.О. претендента на должность	«За»	«Против»

Примечания.

1. Результаты голосования выражаются отметкой (галочкой) в колонке «За» или «Против».
2. Бюллетень, в котором не отмечены колонки «За» или «Против» в случае участия в конкурсном отборе двух или более претендентов на одну должность признается недействительным.