

**УТВЕРЖДЕНО**  
Приказ Министерства  
образования и науки  
Донецкой Народной Республики  
«13» мая 2015 года № 152

Зарегистрировано в Министерстве  
юстиции Донецкой Народной  
Республики  
за регистрационным № 198 от  
08.06.2015 г.

## **ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о замещении должностей научно-педагогических работников**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Типовое положение «О замещении должностей научно-педагогических работников» (далее - Положение) определяет порядок и условия замещения должностей научно-педагогических работников высших учебных заведений, реализующих образовательные программы высшего образования и последиplomного образования (далее соответственно – научно-педагогические работники, работники, высшие учебные заведения) и заключения трудовых договоров между высшим учебным заведением и работником на неопределенный срок или на срок не более пяти лет.

1.2. Положение распространяется на высшие учебные заведения независимо от их ведомственной подчиненности, форм собственности и организационно-правовых форм.

1.3. К должностям научно-педагогических работников относятся должности профессорско-преподавательского состава, определенные

соответствующей номенклатурой должностей, утвержденной Советом Министров Донецкой Народной Республики, и научных работников.

1.4. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (далее - конкурс).

1.5. Конкурс – специальная форма отбора научно-педагогических работников высшего учебного заведения, которые по своим профессионально-квалификационным качествам соответствуют требованиям, установленным по отношению к научно-педагогическим работникам действующим законодательством и условиям объявленного конкурса.

1.6. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет\*.

1.7. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемую в высшем учебном заведении до начала работы ученого совета – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

1.8. Конкурс не проводится на замещение:

- должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

1.9. 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.

## **II. Порядок проведения замещения должностей научно-педагогических работников**

2.1. Конкурсный отбор объявляется руководителем организации (уполномоченным им лицом) в средствах массовой информации, не менее чем за два месяца до его проведения, с указанием в объявлении установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами организации квалификационных требований по соответствующим должностям, а также срока (не менее месяца со дня опубликования объявления о конкурсе) и места (адреса) подачи заявления для участия в конкурсе.

Условия, которые должны соблюдаться в конкурсном объявлении, приведены в приложении 1.

2.2. Одновременно, информация о проведении конкурса помещается на соответствующей доске объявлений высшего учебного заведения и (или) факультета, филиала, института.

2.3. Заявление претендента для участия в конкурсе должно поступить не позднее срока, указанного в объявлении о проведении конкурса.

2.4. К заявлению должны быть приложены копии документов, подтверждающих соответствие претендента квалификационным требованиям, и документы, подтверждающие отсутствие у него ограничений на занятие педагогической (для профессорско-преподавательского состава) и трудовой деятельностью в сфере образования (для профессорско-преподавательского

состава и научных работников), предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

2.5. Претенденту отказывается в допуске к конкурсу в случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности, непредставления установленных документов и (или) наличия ограничений на занятие педагогической и трудовой деятельностью в сфере образования, а также в случае нарушения установленных сроков поступления заявления.

2.6. Рассмотрение и избрание по конкурсу претендентов на должности научно-педагогических работников проводятся на ученом совете (научно-техническом совете, совете) высшего учебного заведения или ученом совете (совете) структурного подразделения, уполномоченного на проведение избрания по конкурсу уставом высшего учебного заведения (далее – ученый совет).

2.7. До заседания ученого совета руководитель высшего учебного заведения 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 принимает рекомендации, которые доводятся до сведения ученого совета на его заседании (до проведения голосования).

2.8. 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.

2.9. Неявка претендента на заседание ученого совета и другого коллегиального органа, рассматривающих их кандидатуры не является препятствием для проведения конкурсного избрания.

2.10. Решение по конкурсному избранию принимается ученым советом по результатам тайного голосования и оформляется протоколом.

2.11. Голосование проводится путем оставления или вычеркивания фамилии (фамилий) в бюллетене голосования (приложение 2). Бюллетень, в котором оставлено более одной фамилии, признается недействительным.

2.12. Прошедшим избрание по конкурсу считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов ученого совета, но не более половины от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее  $2/3$  списочного состава ученого совета.

2.13. Если не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил установленного пунктом 2.12 Положения количества голосов членов ученого совета, то конкурс признается несостоявшимся.

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

Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета.

2.15. Успешное прохождение конкурса научно-педагогическим работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, является основанием для продолжения трудовых отношений.

2.16. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В

этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.17. При переводе на должность научно-педагогического работника, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность, срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.18. После заключения с работником трудового договора издается приказ руководителя высшего учебного заведения (уполномоченного им лица) о приеме на соответствующую должность научно-педагогического работника.

2.19. Ежегодно, не позднее 1 июня, приказом руководителя высшего учебного заведения (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.

2.20. Указанный приказ размещается на официальном сайте в сети «Интернет» и доводится до сведения научно-педагогических работников, замещающих объявленные должности.

2.21. По указанным должностям руководитель высшего учебного заведения (уполномоченное им лицо) объявляет конкурс в порядке, определенном пунктами 2.1, 2.2 настоящего Положения, не позже чем за 2 месяца до окончания срока трудового договора.

2.22. При наличии вакантной научно-педагогической должности руководитель высшего учебного заведения (уполномоченное им лицо) объявляет конкурс в установленном порядке в период учебного года.

2.23. Конкурс на вакантные должности не объявляется при переводе научно-педагогического работника с его согласия в связи с реорганизацией и (или) сокращением численности (штата) на должность, аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности, в том же структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

2.24. В случае если по вине лица, успешно прошедшего конкурс на замещение должности научно-педагогического работника и не приступившего к исполнению обязанностей, трудовой договор не был заключен, то указанное лицо утрачивает право на заключение трудового договора по результатам пройденного конкурсного избрания.

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

### **III. Заключительные положения**

3.1. Настоящее Положение» распространяется на замещение должностей научно - педагогических работников высших учебных заведений поединого 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 высшего учебного заведения 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. Высшим учебным заведением могут быть установлены в соответствии с действующим законодательством дополнительные требования к лицам, которые могут занимать должности научных, научно-педагогических работников.

3.8. Высшее учебное заведение 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 высшее учебное заведение разрабатывает собственное локальное Положение, которое утверждается приказом руководителя высшего учебного заведения.

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 высшем учебном заведении (начальник отдела кадров, ученый секретарь);
- конкретизирован перечень документов, прилагаемых к заявлению, подтверждающих 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 высшего учебного заведения 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 высшим учебным заведением 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 высшего учебного заведения заключения трудового договора на основании акта избрания по конкурсу, и последний утрачивает свое юридическое значение.

В течение этого же месячного срока высшее учебное заведение в лице его руководителя обязано 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 высшим учебным заведением 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 высшего учебного заведения (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 (высшего учебного заведения), а не аттестационная комиссия (достаточно узкая группа лиц).

Директор Департамента высшего  
образования, науки и технологий

И.Селезнев

Приложение 1  
к Типовому положению о замещении  
должностей научно-педагогических  
работников (пункт 2.1.)

**Условия, которые должно содержать конкурсное объявление  
на замещение научно-педагогических должностей в  
высшем учебном заведении**

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 высшим учебным заведением:

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

Приложение 2  
к Типовому положению о замещении  
должностей научно-педагогических  
работников (пункт 2.11.)

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, факультета)

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.