

**У К Р А Ї Н А**

**Чернівецька міська рада**

**67 сесія VII скликання**

### Р І Ш Е Н Н Я

18.02.2019 № 1628 м. Чернівці

|  |
| --- |
| **Про затвердження Положення про проведення конкурсного відбору, призначення та звільнення керівників державних закладів професійної**  **(професійно-технічної) освіти, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України, які фінансуються з міського бюджету** |

Відповідно до статей 25, 26, 32, 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 03.09.2017 р. № 777 «Про проведення конкурсного відбору керівників державних суб’єктів господарювання», розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 р. № 831-р «Питання управління державними закладами професійної (професійно-технічної) освіти, підпорядкованими Міністерству освіти і науки» та з метою упорядкування процедури призначення та звільнення керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які фінансуються з міського бюджету, Чернівецька міська рада

**В И Р І Ш И Л А:**

**1.** Затвердити Положення про проведення конкурсного відбору, призначення та звільнення керівників державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України, які фінансуються з міського бюджету (додається).

**2.** Рішення набирає чинності з дня його оприлюднення на офіційному веб-порталі Чернівецької міської ради.

**3.** Організацію виконання цього рішення покласти на начальника відділу з питань кадрової роботи та управління освіти міської ради.

**4.** Контроль за виконанням цього рішення покласти на постійну комісію міської ради з питань гуманітарної політики.

**Секретар Чернівецької міської ради В. Продан**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

**Рішення Чернівецької міської ради VII скликання**

**18.02.2019 №** 1628

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про проведення конкурсного відбору, призначення та звільнення керівників державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України,**

**які фінансуються з міського бюджету**

**1. Загальна частина**

1.1. Формою відбору кандидатів на посаду керівника підпорядкованого Міністерству освіти і науки України державного закладу професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗПТО), які фінансуються з міського бюджету, є конкурсний відбір.

1.2. Підставою для оголошення конкурсного відбору керівника ЗПТО є:

1.2.1. Створення нового ЗПТО, зміни в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, перепрофілювання закладу.

1.2.2. Закінчення строку або розірвання (припинення) трудового договору (контракту) з керівником ЗПТО.

1.2.3. Наявність вакантної посади керівника ЗПТО .

1.3. Підставою для проведення конкурсного відбору є розпорядження Чернівецького міського голови (далі – Засновника).

1.4. Для проведення конкурсного відбору кандидата на вакантну посаду керівника навчального закладу Чернівецьким міським головою створюється конкурсна комісія (далі - комісія) у складі не менше дев’яти осіб.

1.5. Конкурсний відбір кандидата на вакантну посаду керівника ЗПТО здійснюється конкурсною комісією, яка надає свої пропозиції Чернівецькому міському голові, відповідно до його повноважень щодо призначення керівників ЗПТО.

1.6. Оголошення про проведення конкурсу, строку подання заяв, вимоги до претендентів та результати конкурсу публікується на офіційному веб-порталі міської ради.

1.7. Заяви приймаються у строк 30 календарних днів після дати оприлюднення оголошення.

1.8. У конкурсі на заміщення вакантної посади керівника ЗПТО, можуть брати участь громадяни України, які мають повну вищу освіту, педагогічний стаж роботи та роботи на керівних посадах не менше 3 років, а також організаторські здібності, фізичний і психічний стан якої не перешкоджає виконанню професійних обов’язків.

1.9. Тривалість конкурсного відбору не може перевищувати 30 календарних днів. Початком відбору вважається дата, на яку призначено засідання комісії з розгляду заяв претендентів і доданих до них документів.

1.10. Після закінчення терміну подання заяв, впродовж двох тижнів, але не пізніше терміну закінчення конкурсного відбору, комісія вивчає відповідність матеріалів, поданих претендентами на участь у конкурсі, вимогам для заміщення цієї посади. За проханням претендентів та за дорученням комісії претендент може ознайомитись із відповідним ЗПТО, вивчити питання, пов'язані із виконанням обов'язків керівника, зустрітись із трудовим колективом, викласти свою програму подальшого розвитку ЗПТО.

1.11. Загальні збори трудового колективу ЗПТО на підставі відповідних матеріалів, зустрічі з кандидатами, визначають та рекомендують кандидатуру на посаду керівника шляхом таємного або відкритого (за рішенням зборів) голосування і надають своє рішення комісії. Рішення загальних зборів трудового колективу ЗПТО мають дорадчий характер.

1.12. На підставі співбесіди з кандидатами на посаду керівника, розгляду документів, поданих претендентами, пропозицій трудового колективу комісія на своєму засіданні у складі не менше 2/3 членів приймає рішення щодо кандидатури на заміщення посади керівника відповідно до умов оголошеного конкурсу.

1.12.1. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосували більшість присутніх членів комісії.

1.12.2. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови комісії. Якщо жоден із учасників конкурсу не отримав більшості голосів присутніх членів комісії, за рішенням комісії може бути проведене повторне голосування.

1.12.3. Конкурс вважається таким, що не відбувся, у тому разі, коли за підсумками повторного голосування комісією не було прийняте рішення щодо кандидатури на заміщення посади керівника або були допущені процедурні чи інші порушення організації та проведення конкурсу, відповідно до Положення.

1.13. Якщо конкурс не відбувся, оголошується повторний конкурс, відповідно до Положення. При цьому конкурс може бути проведений у термін не менше двох тижнів.

**2. Умови укладення контракту**

2.1. Контракт є особливою формою трудового договору, спрямований на забезпечення умов для ініціативності та самостійності керівника з урахуванням його індивідуальних та професійних здібностей, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність керівника ЗПТО.

2.2. Контракт укладається у письмовій формі і підписується Чернівецьким міським головою та особою, яка призначається на посаду керівника ЗПТО.

2.3. Контракт оформлюється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожної із сторін.

2.4. Контракт є підставою для видання розпорядження про призначення на посаду з дня, встановленого за угодою сторін у контракті.

2.5. Контракт набирає чинності з моменту його підписання і може бути змінений відповідно до чинного законодавства.

**3. Зміст контракту**

3.1. У контракті передбачаються строки його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці (виконання робіт), підстави припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання прийнятих сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки галузевих особливостей та фінансових можливостей ЗПТО. У контракті з керівником, окрім загальних вимог, слід ураховувати показники ефективної діяльності ЗПТО, використання закріпленого державного майна, здійснення фінансово-господарської діяльності у відповідності до діючого законодавства.

3.2. Контракт може бути укладений на строк до 5 років, але не менше одного року.

3.3. Особа, яка вперше призначається на посаду директора ЗПТО, укладає контракт строком на 1-2 роки.

* 1. Керівник ЗПТО надає звіт за попередній строк роботи, не пізніше як за 2,5 місяці до закінчення терміну дії контракту. Термін наступного укладення контракту вирішується у кожному конкретному випадку угодою сторін з урахуванням виконання умов контракту керівником на цій посаді, оцінки ефективної діяльності ЗПТО.

3.5. З директорами ЗПТО, які перебувають на посаді директора менше ніж 5 років, трудові відносини можуть бути продовжені до п’ятирічного терміну.

3.6. Директори ЗПТО, які перебувають на посаді директора більше ніж 5 років, звільняються з посади директора у зв’язку з закінченням строку дії контракту.

3.7. При невиконанні обов'язків, передбачених у контракті, контракт може бути достроково розірваний.

* 1. Умови оплати праці керівників, що визначаються у контракті, мають встановлюватися у прямій залежності від рівня та якості роботи керівника, результатів навчально-виробничої, навчально-виховної, навчально-методичної, фінансово-господарської та виробничо-комерційної діяльності ЗПТО.

При цьому розмір посадового окладу керівника не може бути нижчим від розміру мінімального посадового окладу, визначеного Кабінетом Міністрів України.

3.9. Система матеріального заохочення керівника повинна бути орієнтована на досягнення довгострокових результатів діяльності ЗПТО, встановлення прямої залежності між розмірами оплати праці та показниками, що характеризують виконання зобов'язань за контрактом.

3.10. У контракті можуть бути визначені умови змін обумовленого розміру оплати праці: встановлення надбавок, премій за відмінне виконання договірних зобов'язань, а також умови підвищення або зниження розмірів премій, надбавок; встановлення винагороди за підсумками річної роботи, інші доплати, передбачені діючим законодавством, відповідно до порядку, розробленого та затвердженого ЗПТО в межах діючого законодавства.

3.11. За угодою сторін можуть бути визначені інші умови організації праці необхідні керівнику для виконання посадових зобов'язань.

**4. Розірвання контракту**

4.1. Підстави розірвання контракту, крім встановлених чинним законодавством, можуть визначатися угодою сторін у контракті.

При розірванні контракту з підстав, передбачених у контракті, але не встановлених чинним законодавством, звільнення здійснюється відповідно до пункту 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, про що робиться відповідний запис у трудову книжку керівника.

4.2. На керівника, який уклав контракт відповідно до Рекомендацій, повністю поширюються пільги та гарантії, встановлені для працівників цього закладу чинним законодавством.

4.3. При укладенні контракту, крім гарантії та компенсації, передбачених чинним законодавством, можуть бути встановлені додаткові гарантії на випадок дострокового припинення контракту з незалежних від керівника причин.

4.4. Спори між сторонами контракту розглядаються у порядку, встановленому чинним законодавством.

**Секретар Чернівецької міської ради В. Продан**