

**НАКАЗ № 107**

від 30.10.2015 р.

м. Чернігів

**Про впорядкування  
застосування контрактної  
форми трудового договору**

На виконання положень Закону України «Про вищу освіту» та Наказу МАУП від 22 вересня 2015 року № 120/1-о «Про впровадження застосування контрактної форми трудового договору», з метою удосконалення регулювання трудових відносин у Чернігівському інституті МАУП, проведення ефективної кадрової політики, створення умов для ініціативи і професійного зросту працівників, підвищення відповідальності сторін договору, правової і соціальної захищеності працівників

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Положення про укладання контрактів при прийнятті на роботу науково-педагогічних та педагогічних працівників.
2. Встановити, що з 01 січня 2016 року контрактна форма трудового договору укладається в інституті з науково-педагогічними та педагогічними працівниками, які працюють або працевлаштовуються за трудовими договорами на визначений строк чи на час виконання певної роботи, в тому числі із працівниками раніше обраними за конкурсом на визначений термін згідно вимог Закону України «Про вищу освіту».
3. З 01 січня 2016 року забезпечити укладання контрактів із науково-педагогічними та педагогічними працівниками інституту.
4. Ознайомити з наказом всіх науково-педагогічних та педагогічних працівників інституту.
5. Контроль за виконанням даного наказу покласти на заступника директора з науково – педагогічної роботи - *Назарко С.О.*



М.І. Мурашко

Додаток 1

до Наказу № 120/1-0 від 22.09.2015 р.

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченю Радою Чернігівського інституту МАУП  
« 30» жовтня 2015 р.

Протокол № 3

**Положення про укладання контрактів при прийнятті  
на роботу науково-педагогічних та педагогічних працівників  
Чернігівського інституту МАУП**

**1. Умови укладання контракту**

1.1. При прийнятті на роботу на умовах контракту слід виходити з того, що він є особливою формою трудового договору (ст. 21 Кодексу законів про працю України), спрямовується на забезпечення умов для ініціативності та самостійності працівника з урахуванням його професійних та індивідуальних здібностей, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівників.

1.2. Відповідно до ст. 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається у письмовій формі і підписується директором Чернігівського інституту МАУП та особою, яка призначається на науково-педагогічну, педагогічну посаду.

1.3. Контракт оформлюється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігається у кожної зі сторін контракту.

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

1.5. Контракт набирає чинності з моменту його підписання і може бути змінений лише за угодою сторін у письмовій формі.

## **2. Зміст контракту**

2.1. У контракті передбачаються строки його дії, права, відповідно до посадової інструкції, з якою працівник ознайомлений до укладення контракту, про що свідчить його підпис на контракті, обов'язки та відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), 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 роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей Інституту.

2.2. Контракт може бути укладений на строк до 5 років. Конкретний термін контракту визначається угодою сторін.

За два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін він може бути продовжений або укладений на новий строк. У таких випадках конкурс не оголошується.

Працівник подає звіт за попередній строк роботи. Кількість продовжень або укладень контрактів на невизначений строк вирішується у кожному конкретному випадку угодою сторін, з урахуванням особистих результатів роботи працівника на цій посаді та вимогами Закону України «Про вищу освіту».

2.3. При виконанні або неналежному виконанні сторонами обов'язків, передбачених у контракті, останній може бути досрочно розірваний з попереднім попередженням відповідної сторони за два тижні.

2.4. Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін.

У контракті можуть бути визначені умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, і залежать від виконання умов контракту.

У контракті можуть також визначатись встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період.

2.5. Умови контракту не можуть погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством.

2.6. При укладанні контракту сторони можуть передбачати додаткові пільги, не встановлені чинним законодавством, за рахунок власних коштів Інституту.

Наприклад, виплату додаткової винагороди, надання матеріальної допомоги до щорічної відпустки тощо. За умови припинення контракту у зв'язку з виходом на пенсію, можуть передбачатися грошові компенсації понад встановлених пенсій та виплат.

2.7. Якщо контрактом передбачається переїзд на роботу в іншу місцевість, сторони визначають гарантії та компенсації, що виплачуються в розмірах не нижчих, ніж передбачені чинним законодавством.

За угодою сторін у контракті можуть бути передбачені умови забезпечення працівника та членів його сім'ї жилою площею або оплата витрат за найманням жилого приміщення або користування готелем.

2.8. У контракті визначається режим робочого часу та часу відпочинку працівника.

Тривалість відпустки не може бути меншою встановленої законодавством тривалості відпустки для цієї категорії працівників.

За угодою сторін можуть бути визначені інші умови організації праці, необхідні працівнику для виконання прийнятих зобов'язань.

2.9. Контрактом передбачається перевірка науково-педагогічних та педагогічних працівників, які працюють у Чернігівському інституті МАУП із використанням поліграфа.

Використання поліграфа під час проведення службових розслідувань та перевірок, профілактичних заходів може здійснюватися для отримання інформації про:

- 1) правдивість відомостей, що надаються особою при проведенні службових розслідувань та перевірок;
- 2) наміри або підготовку до вчинення корупційних та інших протиправних дій з боку працівників;
- 3) наявність небезпеки, незаконних посягань, пов'язаних з виконанням службових обов'язків, для визначення необхідних заходів щодо захисту працівника;
- 4) можливе розголошення працівником відомостей, що містять службову або конфіденційну інформацію.

Перевірка працівника із використанням поліграфа може проводитися в процесі вирішення питань щодо прийому на роботу за письмовою згодою кандидата для отримання інформації про:

- 1) анкетні дані, що приховуються або є недостовірними;
- 2) наявність алкогольної або наркотичної залежності;
- 3) прояви девіантної поведінки та їх особливості;
- 4) конфліктні зони особистості, схильність до суїциду;
- 5) приховані мотиви вступу, переходу, поновлення на роботу;
- 6) кримінальне минуле, зв'язки з криміналітетом.

2.10. У разі відмови працівника від укладення контракту, трудовий договір з ним припиняється відповідно до п. 6 ст. 36 Кодексу законів про працю України.

У разі відмови роботодавця від укладення контракту з працівником, трудовий договір з ним припиняється за п.1 ст. 40 цього Кодексу.

### **3. Розірвання контракту**

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

При розірванні контракту з підстав, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п.8 ст. 36 Кодексу законів про працю України, про що робиться відповідний запис у трудову книжку працівника.

3.2. У разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути досрочно розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні.

3.3. Чинним законодавством передбачено, що контракт підлягає розірванню досрочно на вимогу працівника:

1) в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом;

2) порушення роботодавцем законодавства про працю;

3) невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин.

Звільнення працівника у цьому разі проводиться відповідно до статті 39 Кодексу законів про працю України.

3.4. На працівника, який уклав контракт відповідно до цього Положення, повністю поширяються пільги та гарантії, встановлені для працівників Чернігівського інституту МАУП, чинним законодавством, Положенням про Інститут, галузевими нормативними актами, та актами Академії, в тому числі і при розірванні контракту.

3.5. При укладанні контракту, крім гарантій та компенсацій, передбачених чинним законодавством, можуть бути встановлені додаткові гарантії на випадок досркового припинення контракту з незалежних від працівника причин.

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