МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
Таврійського державного агротехнологічного
університету імені Дмитра Моторного
24 вересня 2019 р. протокол №2

Голова Вченої ради, д.т.н., професор
_____ В.М. КЮРЧЕВ

Введено в дію наказом ректора
№206-ОД від 03 жовтня 2019 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад або обрання за конкурсом науково-педагогічних працівників Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного та укладання з ними трудових договорів (контрактів)

Мелітополь, 2019

1. Загальні положення

1.1. Цим Положенням визначено порядок конкурсного відбору, призначення на посади науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників і продовження з ними трудових правовідносин у Таврійському державному агротехнологічному університеті імені Дмитра Моторного (далі – Університет).

1.2. Положення розроблено з урахуванням вимог законодавства про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «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 26.11.2015р. № 1230, підзаконних нормативних актів, Статуту та Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету.

1.3. Дія Положення поширюється на науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників, повний перелік яких визначається у законах України і підзаконних нормативно-правових актах.

1.4. Для вивчення документів претендентів на посади науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників, підготовки проведення конкурсу, рекомендацій вченій раді та ректору Університету створюється конкурсна комісія, кількісний та персональний склад якої визначається наказом ректора. Конкурсна комісія здійснює свою діяльність відповідно до положення про неї, затвердженого наказом ректора Університету.

2. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад або обрання за конкурсом науково-педагогічних і наукових працівників

2.1. Конкурс в Університеті на заміщення посад науково-педагогічних працівників поводиться:

- на вакантну посаду;

- на посаду, яка згідно з наказом ректора зайнята на термін до проведення конкурсу;

- на посаду до закінчення строку трудового договору (контракту), термін якого закінчується. У цьому випадку процедура проведення конкурсу розпочинається до закінчення строку дії трудового договору (контракту), не пізніше, як за три місяці.

Посада вважається вакантною після припинення трудових правовідносин з науково-педагогічним працівником на підставах, передбачених законодавством України про працю, а також у разі введення нової посади до штатного розпису Університету.

2.2 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. Конкурс на заміщення посади директора відокремленого структурного підрозділу оголошується не пізніше ніж за два місяці до закінчення стоку контракту особи, яка займає цю посаду. При цьому дату публікації оголошення вважати першим днем оголошеного конкурсу.

2.3. У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками вакантні посади науково-педагогічних працівників в окремих випадках можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного відбору в поточному навчальному році.

2.4. 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, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.

2.5. Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

2.6. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

2.7. Конкурс оголошується наказом ректора Університету.

2.8. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення розміщуються на офіційному веб-сайті Університету, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директора навчально-наукового інституту, завідувачів кафедр, директора наукової бібліотеки також публікуються у друкованих засобах масової інформації. Водночас оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватися на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.

2.9. Оголошення про проведення конкурсу має містити: повну назву Університету; 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 Університету; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету, про що передбачене оголошення в такому самому порядку.

2.10. Заяви та документи для участі у конкурсі подаються до відділу кадрів Університету протягом одного місяця з дня оприлюднення оголошення про конкурс. У разі надіслання документів поштою датою подання документів вважається дата, позначена на поштовому штемпелі. Документи, подані претендентами після закінчення встановленого строку, не розглядаються та повертаються особам, які їх подали.

2.11. Конкурс проводиться протягом двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів. Після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректора Університету про допуск до участі в конкурсному відборі.

2.12. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають на ім'я ректора Університету заяву з додатком особового листка по обліку кадрів, написану власноруч; автобіографію; копію трудової книжки, що завірена за місцем роботи; копію паспорта; копію реєстраційного номера облікової картки платника податків; фотокартки розміром 3х4см в кількості 4 шт.; копію диплома про повну вищу освіту та додаток до нього; копію диплома наукового ступеня, копію атестата про присвоєння вченого звання; копії документів, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років; список наукових праць і охоронних документів на наукові розробки, інші передбачені законодавством України документи, що вказуються в оголошенні.

2.13. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади.

2.14. Конкурсне обрання вченою радою Університету проводиться й у разі, якщо на одну посаду науково-педагогічного працівника подано лише одну заяву з відповідними документами.

2.15. Якщо протягом строку подання документів не надійшло жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

2.16. На заміщення посад науково-педагогічних працівників в Університеті можуть претендувати особи, професійні й морально-етичні якості яких відповідають вимогам законодавства, Статуту, Кодексу честі, інших локальних нормативних актів Університету та умовам конкурсу.

2.17. На заміщення посади асистента можуть претендувати особи, які мають повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за спеціальністю кафедри.

2.18. На заміщення посади викладача можуть претендувати особи, які мають повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за відповідною спеціальністю.

2.19. На заміщення посади старшого викладача можуть претендувати особи, які мають повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за відповідною спеціальністю і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше трьох років.

2.20. На заміщення посади доцента можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук за відповідною науковою спеціальністю; як правило, вчене звання доцента або професора і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше п’яти років.

2.21. На заміщення посади професора можуть претендувати особи, які мають ступінь доктора наук (як виняток – доктора філософії (кандидата наук)) за відповідною науковою спеціальністю, вчене звання професора (як виняток – доцента), стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше десяти років; є авторами (співавторами) підручників, навчально-методичних посібників, інших наукових і науково-методичних праць.

2.22. На заміщення посади завідувача кафедри можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора наук (доктора філософії (кандидата наук)) відповідно до профілю кафедри, вчене звання професора (доцента), стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше п’яти років; є авторами (співавторами) підручників, навчально-методичних посібників, інших наукових і науково-методичних праць; мають досвід підготовки науково-педагогічних кадрів.

2.23. Конкурсна комісія розглядає своєчасно подані для участі у конкурсі заяви і документи у встановленому порядку та в разі відповідності їх встановленим вимогам передає на відповідну кафедру.

2.24. Оцінка рівня професійної кваліфікації й особистісних якостей претендента проводиться кафедрою шляхом вивчення поданої претендентом заяви і доданих до неї документів. Кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні (семінарські) заняття у присутності науково-педагогічних працівників кафедри. Тематика лекцій (занять) визначається завідувачем кафедри згідно із навчальною програмою відповідної навчальної дисципліни.

2.25. Претендентам має бути надана можливість ознайомитися із структурним підрозділом, де вони мають намір працювати.

2.26. Про дату, час і місце проведення засідання кафедри, на якому буде обговорюватися його кандидатура, претендент має бути попереджений не пізніше ніж за п’ять робочих днів. Претендент має право бути присутнім на засіданні кафедри під час обговорення його кандидатури. Обговорення претендента без його участі допускається за його письмовою згодою або у разі, коли до початку

засідання кафедри від нього не надійшло відомостей про неможливість взяти участь у засіданні кафедри.

2.27. Кандидатури претендентів на заміщення посад завідувача кафедри, декана факультету, керівника навчально-наукового інституту попередньо обговорюються на засіданні трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту). Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

2.28. Висновки кафедри, трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) про професійні та особисті якості претендентів затверджують таємним голосуванням та передають на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

2.29. Висновок кафедри, трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) про кожного претендента й рішення з результатами таємного голосування по ньому передаються конкурсній комісії, яка подає його разом з іншими документами на розгляд вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту). Претендент на посаду має бути не пізніше ніж за три дні проінформований про місце та дату проведення засідання вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту), на якому буде розглядатися питання про його обрання на посаду науково-педагогічного працівника. Відсутність претендента на засіданні не перешкоджає вченій раді розглянути це питання.

2.30. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Університету (факультету, навчально-наукового інституту).

2.31. На засіданні вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту) оголошуються відомості про претендента (претендентів), висновок та рішення кафедри, трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) про рекомендацію або не рекомендацію його до обрання, після чого може бути проведено обговорення кандидатур членами вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту). У разі необхідності за рішенням вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту) претенденту може бути надана можливість виступити.

2.32. Вибори на вакантну посаду (обрання за конкурсом) на засіданні вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту) проводяться таємним голосуванням. Претендент, який є членом вченої ради, не бере участі в таємному голосуванні щодо своєї кандидатури. Рішення вченої ради Університету

(факультету, навчально-наукового інституту) вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів вченої ради.

2.33. Обраним на посаду вважається претендент, який здобув більше п’ятдесяти відсотків голосів присутніх членів вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту). Прізвища всіх претендентів на займання відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту) має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

2.34. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту). При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

2.35. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше п’ятдесяти відсотків голосів присутніх членів вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту), конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

2.36. Результати таємного голосування оголошуються лічильною комісією по кожній кандидатурі. Протокол лічильної комісії затверджується більшістю голосів членів ради, присутніх на засіданні. Підставою для незатвердження протоколу лічильної комісії може бути лише виявлене грубе порушення процедури голосування. У разі незатвердження протоколу лічильної комісії з вказаної підстави вчена рада Університету (факультету, навчально-наукового інституту) проводить повторне таємне голосування на тому ж засіданні.

2.37. Рішення вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту), прийняте за результатами голосування, є остаточним.

2.38. Якщо претендент на посаду науково-педагогічного працівника був відсутній на засіданні вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту), йому має бути повідомлено про прийняте щодо нього рішення у триденний строк.

2.39. Витяг із протоколу засідання вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту) з рішенням по кожній з кандидатур претендентів, протокол лічильної комісії разом із документами претендентів передаються секретарем вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту) упродовж трьох робочих днів після засідання вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту) до відділу кадрів Університету.

2.40. Введене в дію рішення вченої ради Університету (факультету, навчально-наукового інституту) вважати підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

3. Особливості обрання і призначення на посади окремих категорій наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників

3.1. Одна й та сама особа не може в Університеті одночасно обіймати дві або більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Виконання адміністративних, управлінських (забезпечення організації й виконання) функцій покладається на: ректора, проректора, декана факультету (директора навчально-наукового інституту), завідувача кафедри, директора наукової бібліотеки.

3.2. Одна й та сама особа не може більше ніж два строки перебувати на посаді ректора Університету, декана факультету (директора навчально-наукового інституту), завідувача кафедри, директора наукової бібліотеки.

3.3. Порядок обрання, призначення і звільнення з посади ректора Університету визначається Законом «Про вищу освіту» і підзаконними нормативними актами, виданими у встановленому порядку.

3.4. На посаду проректора Університету, діяльність якого безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом, наказом ректора призначається науково-педагогічний працівник, кандидатуру якого погоджено з вченою радою Університету і з органом студентського самоврядування Університету в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування.

3.5. На посаду декана факультету (керівника навчально-наукового інституту) наказом ректора призначається особа зі складу науково-педагогічних працівників Університету, обрана вченою радою факультету (інституту) на підставі наказу ректора Університету про оголошення виборів декана факультету (керівника інституту).

3.5.1. Претендент на посаду декана факультету (керівника інституту) повинен мати науковий ступінь і вчене звання відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту), стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників в Університеті не менше 5 років.

3.5.2. Претендент на посаду декана факультету (керівника інституту) обирається вченою радою факультету (інституту) таємним голосуванням з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (інституту). Пропозиція про обрання декана факультету (керівника інституту) приймається зборами трудового колективу факультету (інституту) таємним голосуванням після обговорення звіту претендента про роботу за попередній період (незалежно від

посади, яку він обіймав в Університеті) та запропонованої ним програми розвитку факультету (інституту). Пропозиція вважається прийнятою, якщо за неї проголосувала більшість від загальної кількості членів трудового колективу факультету (інституту), за умови присутності на зборах не менше ніж 2/3 від його складу.

3.5.3. Обрання декана (керівника інституту) вченою радою факультету (інституту) здійснюється на засадах, визначених п.2.31-2.40 цього Положення.

3.5.4. Обраним на посаду декана факультету (інституту) вважається претендент, який набрав більшість голосів від загальної кількості членів вченої ради факультету (інституту), за умови присутності не менш 2/3 від її складу.

3.5.5. Ректор призначає декана факультету (керівника навчально-наукового інституту) строком на п’ять років та укладає з ним відповідний контракт. Ректор має право обґрунтовано відмовити у призначенні його на посаду та укладенні контракту. Вчена рада факультету (інституту) має право двома третинами голосів від її складу підтвердити попереднє рішення, після чого ректор зобов’язаний протягом 10 робочих днів призначити відповідну особу на посаду та укласти з нею відповідний контракт.

3.5.6. Декан факультету (керівник інституту) здійснює свої повноваження за основною посадою, а також він може працювати за сумісництвом на посаді професора або доцента.

3.5.7. У разі утворення нового факультету (інституту) ректор призначає виконувача обов’язків керівника цього факультету (інституту) на строк до проведення виборів керівника факультету (інституту), але не більш як на три місяці.

3.5.8. Претендент на посаду директора відокремленого структурного підрозділу обирається вченою радою Університету таємним голосуванням з урахуванням пропозицій трудового колективу відокремленого структурного підрозділу.

3.6. На посаду заступника декана факультету (керівника навчально-наукового інституту) наказом ректора за поданням декана факультету (керівника навчально-наукового інституту) призначається особа із науково-педагогічних працівників Університету, кандидатура якої погоджена з органом студентського самоврядування факультету. Заступник декана факультету (керівника навчально-наукового інституту) повинен мати науковий ступінь та/або вчене звання.

3.7. На посаду директора наукової бібліотеки наказом ректора призначається особа, обрана вченою радою Університету таємним голосуванням за конкурсом з урахуванням результатів обговорення кандидатури на зборах трудового колективу наукової бібліотеки. На заміщення посади директора наукової бібліотеки можуть претендувати особи, які мають вищу освіту за

напрямом підготовки «Книгознавство, бібліотекознавство, бібліографознавство», стаж бібліотечної роботи не менше 10 років.

3.8. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету строком на п’ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) та кафедри.

3.8.1. Завідувач кафедри, у якого завершується п’ятирічний строк перебування на посаді, може зайняти цю посаду повторно тільки у результаті обрання вченою радою за конкурсом.

3.8.2. При утворенні нової кафедри (у т. ч. шляхом злиття, поділу) ректор Університету призначає виконуючого обов’язки завідувача кафедри на строк до проведення конкурсу на заміщення цієї вакантної посади і призначення обраної особи наказом ректора.

3.8.3. Завідувач кафедри здійснює свої повноваження за основною посадою, а також він може працювати за сумісництвом на посаді доцента або професора.

3.9. На посади асистентів наказом ректора призначаються особи, кандидатури яких попередньо схвалені конкурсною комісією. На посаду асистента можуть претендувати особи, які мають вищу освіту другого рівня за спеціальністю кафедри.

3.12. Науково-педагогічні працівники призначаються на посади та звільняються з посад наказом ректора Університету.

4. Укладення трудових договорів і продовження трудових відносин з науково-педагогічними, педагогічними і науковими працівника**ми**

4.1. З особою, обраною вченою радою або призначеною у встановленому порядку на посаду науково-педагогічного працівника, укладається строковий трудовий договір.

4.2. Підставами укладення трудового договору (контракту) є:

- для науково-педагогічних працівників, які обираються за конкурсом, – введене в дію наказом ректора рішення вченої ради про обрання і призначення на відповідну посаду науково-педагогічного працівника;

- для осіб, які не обираються за конкурсом, – наказ ректора про призначення (переведення тощо).

Підставами укладення трудового договору для педагогічних працівників є результати чергової або позачергової атестації, що проводиться у порядку, встановленому законодавством.

4.3. Трудовий договір (контракт) оформлюється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін.

4.4. У трудовому договорі (контракті) вказуються посада й умови оплати праці науково-педагогічного або наукового працівника; права й обов’язки сторін;

визначається строк його дії. За угодою сторін до трудового договору можуть включатися зобов'язання Університету щодо забезпечення додаткових, порівняно із законодавством, соціально-побутових та інших необхідних для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника умов.

4.5. Умови трудового договору (контракту), що погіршують становище науково-педагогічного, педагогічного або наукового працівника, порівняно з чинним законодавством, Статутом, колективним договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними нормативними актами Університету, вважаються недійсними.

4.6. Умова про строк дії включається до трудового договору (контракту) на підставі закону або за угодою сторін.

4.6.1. Відповідно до законодавства контракти з деканами факультетів (директорами навчально-наукових інститутів) і завідувачами кафедр укладаються на строк 5 років.

4.6.2. При призначенні на інші посади науково-педагогічних працівників сторони можуть обумовити строк дії трудового договору (контракту) від 1 до 5 років. Конкретний строк дії трудового договору (контракту) визначається угодою сторін.

4.6.3. Особи, щодо яких не прийнято рішення про продовження трудових правовідносин після закінчення строку дії трудового договору (контракту), звільняються у зв'язку із закінченням строку його дії.

4.6.4. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку його дії на підставах і у порядку, встановлених законодавством. Звільнення в таких випадках проводиться за наказом ректора відповідно до чинного законодавства про працю.